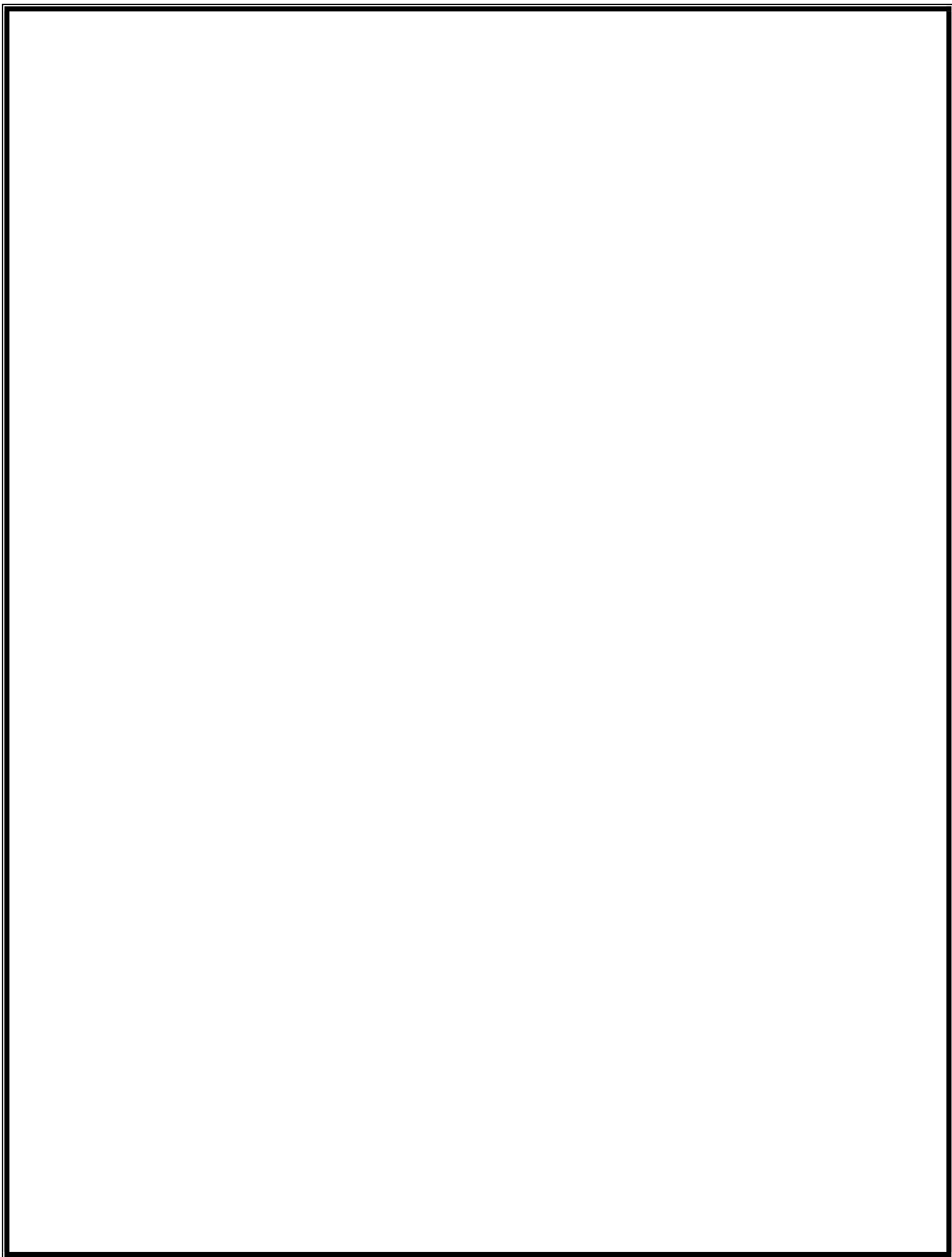


CONTRATO  
ENTRE  
REFRESCO BEVERAGES US INC.  
Y  
UNITED ELECTRICAL, RADIO & MACHINE  
WORKERS OF AMERICA, LOCAL 115

1 de julio de 2023 - 30 de junio de 2026



CONTRATO  
ENTRE  
REFRESCO BEVERAGES US INC.  
Y  
UNITED ELECTRICAL, RADIO & MACHINE  
WORKERS OF AMERICA, LOCAL 115

1 de julio de 2023 - 30 de junio de 2026

## Índice

Página

ARTÍCULO 1 CONTRATO.....	1
ARTÍCULO 2 COPIAS DEL CONTRATO.....	1
ARTÍCULO 3 INSPECCIÓN DEL EXPEDIENTE PERSONAL.....	1
ARTÍCULO 4 DEFINICIONES.....	1
ARTÍCULO 5 RECONOCIMIENTO .....	2
ARTÍCULO 6 SEGURIDAD SINDICAL Y PAGO DE CUOTAS .....	3
ARTÍCULO 7 ACCESO DE REPRESENTANTES SINDICALES.....	4
ARTÍCULO 8 DELEGADOS SINDICALES .....	4
ARTÍCULO 9 PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN.....	6
ARTÍCULO 10 MADRES LACTANTES .....	6
ARTÍCULO 11 PERMISO POR VIOLENCIA DOMÉSTICA (LEY SAFE).....	6
ARTÍCULO 12 PERIODO DE PRUEBA.....	8
ARTÍCULO 13 REEMBOLSO DE GASTOS DE EDUCACIÓN .....	8
ARTÍCULO 14 ANTIGÜEDAD.....	9
ARTÍCULO 15 HORAS DE TRABAJO/OPERACIONES CONTINUAS.....	11
ARTÍCULO 16 ASISTENCIA.....	15
ARTÍCULO 17 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN Y ARBITRAJE.....	19
ARTÍCULO 18 DISCIPLINA Y DESPIDO .....	23
ARTÍCULO 19 ANUNCIOS DE VACANTES.....	24
ARTÍCULO 20 PERMISOS.....	25
ARTÍCULO 21 RELACIONES DE GESTIÓN LABORAL .....	27
ARTÍCULO 22 CAMBIOS TECNOLÓGICOS .....	27
ARTÍCULO 23 SALUD Y SEGURIDAD.....	28

## Índice (continuación)

	Página
ARTÍCULO 24 DERECHOS DE GESTIÓN.....	29
ARTÍCULO 25 POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA.....	32
ARTÍCULO 26 PROHIBICIÓN DE HUELGAS, PAROS O RETRASOS LABORALES.....	33
ARTÍCULO 27 SALARIOS.....	33
ARTÍCULO 28 SALUD Y BIENESTAR Y OTROS BENEFICIOS DE SEGURO.....	35
ARTÍCULO 29 PLAN 401(K) .....	36
ARTÍCULO 30 VACACIONES.....	37
ARTÍCULO 31 DÍAS FESTIVOS .....	39
ARTÍCULO 32 PERMISO DE JURADO Y TESTIGO .....	41
ARTÍCULO 33 PERMISO POR DUELO.....	42
ARTÍCULO 34 LEY DE NOTIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE EMPLEO DE LA PLANTA AERONÁUTICA DE MILVILLE DALLAS EN NUEVA JERSEY (“NJ WARN ACT”).....	43
ARTÍCULO 35 LEY DE PERMISO POR ENFERMEDAD DE NUEVA JERSEY .....	43
ARTÍCULO 36 PERMISO FAMILIAR Y DE INCAPACIDAD DE NUEVA JERSEY, SEGURO DE PERMISO FAMILIAR DE NUEVA JERSEY Y PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL DE NUEVA JERSEY .....	46
ARTÍCULO 37 SEGURO DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO E INCAPACIDAD TEMPORAL DE NUEVA JERSEY .....	47
ARTÍCULO 38 UNIFORMES Y CALZADO DE SEGURIDAD.....	47
ARTÍCULO 39 CONTRATO COMPLETO Y PRÁCTICAS ANTERIORES .....	48
ARTÍCULO 40 SUBCONTRATACIÓN Y NORMAS SINDICALES.....	49
ARTÍCULO 41 SEPARABILIDAD.....	49
ARTÍCULO 42 VIGENCIA DEL CONTRATO .....	49

## **ARTÍCULO 1**

### **CONTRATO**

ESTE CONTRATO se celebra y entra en vigor este 1 de julio de 2023, por y entre Refresco Beverages US Inc. (la “Compañía”) y United Electrical, Radio & Machine Workers of America, Local 115 (el “Sindicato”) con respecto a la ubicación de Refresco en Wharton, Nueva Jersey.

El propósito general de este Contrato es promover los intereses mutuos de la Compañía y sus empleados.

## **ARTÍCULO 2**

### **COPIAS DEL CONTRATO**

La Compañía traducirá e imprimirá copias de este Contrato y el costo se dividirá entre la Compañía y el Sindicato. La Compañía imprimirá el Contrato para todo el personal de Dirección y el Sindicato y la Compañía compartirán el costo de impresión del Contrato para los miembros de la unidad negociadora. Una vez traducido el Contrato, el Sindicato lo revisará antes de su impresión. Se entregará una copia del Contrato a cada empleado al comienzo de su empleo.

## **ARTÍCULO 3**

### **INSPECCIÓN DEL EXPEDIENTE PERSONAL**

Todo empleado podrá consultar su expediente personal. Cualquier empleado que desee revisar su expediente personal oficial (guardado en la oficina de Recursos Humanos) deberá primero concertar una cita con su Gerente de Recursos Humanos, la cual le será concedida dentro de un plazo razonable. La revisión del expediente personal de un empleado tendrá lugar en presencia de una persona designada por la Compañía. No es intención de las partes interferir con las operaciones normales de la Compañía solicitando o permitiendo que un número excesivo de empleados revisen sus expedientes personales simultáneamente o en bloque. Los empleados no podrán retirar ningún documento de su expediente personal.

## **ARTÍCULO 4**

### **DEFINICIONES**

#### **Sección 1. Empleados de la unidad negociadora.**

A menos que se indique lo contrario, por “empleados” o “empleados de la unidad negociadora” en este Contrato se entenderá los empleados contratados en la unidad negociadora representada por el Sindicato. Por el contrario, “empleados en general” se referirá a los empleados de la unidad negociadora y a los empleados de la unidad no negociadora.

## **Sección 2. Pronombres.**

La palabra “Empleados” en este Contrato incluirá a todos los géneros, y siempre que el pronombre femenino o masculino se utilice solo se entenderá que incluye a todos los géneros.

## **Sección 3. Pago base.**

“Pago base” o “pago por hora base” en este Contrato significará el pago salarial por hora asignada al puesto de un empleado sin horas extras ni pago de primas.

## **Sección 4. Pago ordinario.**

Excepto cuando se determine el pago por horas extras de conformidad con la Ley de Normas Laborales Justas, según lo previsto en el Artículo 27, en este Contrato se entenderá por “salario normal” el salario base del empleado más cualquier prima aplicable, como la diferencia de turnos.

## **Sección 5. Días laborables.**

Los “días laborables” utilizados en este Contrato no incluirán los sábados, domingos o días reconocidos como festivos en este Contrato.

## **Sección 6. Días o días naturales.**

“Días” o “días naturales” incluirán sábados, domingos y días reconocidos como festivos en este Contrato.

## **Sección 7. Empleados de tiempo completo.**

Los empleados de tiempo completo son empleados regulares que trabajan habitualmente un mínimo de treinta (30) horas a la semana y que han completado su periodo de prueba. Para fines de la prestación de seguro médico, el estatus de tiempo completo puede definirse de manera diferente de acuerdo con la ley federal aplicable.

## **Artículo 8. Empleados de tiempo parcial.**

Los empleados de tiempo parcial son empleados regulares que trabajan normalmente menos de treinta (30) horas a la semana y que han completado su periodo de prueba.

# ARTÍCULO 5

## **RECONOCIMIENTO**

### **Sección 1.**

La Compañía reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente de negociación colectiva para todos los empleados en la unidad de negociación, como se define más adelante, con el propósito de negociar colectivamente con respecto a las tarifas de pago, salarios,

prestaciones, horas y condiciones de empleo para todos los empleados de tiempo completo y regulares de tiempo parcial por hora cubiertos bajo la sección 2.

### **Sección 2.**

De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el Caso No. 22-RC-276628, la unidad de negociación estará formada por todos los Técnicos Asépticos, Técnicos de Mezclado, Técnicos de Ingredientes, Técnicos de Mantenimiento, Técnicos de Calidad, Técnicos de Saneamiento, Operadores de Montacargas, Operadores de Montacargas II, Operadores de Máquinas, Operadores de Máquinas II, III y IV, Mecánicos, Mecánicos II, III y IV, Jefes de Mezclado, Jefes de Operadores de Máquinas, Jefes de Mantenimiento, Jefes de Turno de Producción, Jefes de Calidad, Jefes Técnicos de Saneamiento y Jefes de Almacén empleados por la Compañía en sus instalaciones ubicadas en 92 N Main St, Wharton, NJ 07885, en lo sucesivo denominadas las “Instalaciones”, y excluirá a todos los demás empleados, incluidos los empleados administrativos, empleados profesionales, empleados directivos, guardias y supervisores, tal y como se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (“Ley”). Los empleados temporales y de terceras agencias, los empleados estacionales y los becarios que desempeñen funciones de la unidad de negociación y/o trabajen en puestos de la unidad de negociación tampoco están cubiertos por este Contrato.

### **Sección 3.**

Los empleados que no pertenezcan a la unidad de negociación podrán realizar trabajos de dicha unidad según sea necesario, siempre y cuando no constituya su tarea principal. No obstante lo dispuesto en esta Sección 3, si bien las partes reconocen que la Compañía utiliza empleados que no pertenecen a la unidad de negociación para realizar el trabajo de esta unidad según lo estime conveniente, incluidos los empleados temporales, la intención de la Compañía al hacerlo no es reemplazar permanentemente a los empleados de la unidad de negociación por empleados que no pertenecen a la unidad de negociación.

## **ARTÍCULO 6**

### **SEGURIDAD SINDICAL Y PAGO DE CUOTAS**

#### **Sección 1.**

Será condición de empleo que todos los empleados de la Compañía cubiertos por este Contrato que sean miembros del Sindicato en pleno goce de derechos en la fecha de entrada en vigor o en la fecha de firma de este Contrato, la que sea posterior, sigan siendo miembros en pleno goce de derechos, y aquellos que no sean miembros en la citada fecha deberán, el día treinta y uno (31) posterior a la fecha de entrada en vigor o de firma de este Contrato, o al completar su período de prueba de acuerdo con el Artículo 12, la que sea posterior, convertirse y seguir siendo miembros en pleno goce de derechos del Sindicato. También será una condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Contrato y contratados en o después de su fecha de vigencia o fecha de firma, la que sea posterior, una vez completado su período de prueba de acuerdo con el Artículo 12, se conviertan y permanezcan como miembros en regla del Sindicato.



## **Sección 2.**

La Compañía deducirá las cuotas sindicales o de servicio de la nómina de los empleados que voluntariamente hayan firmado y proporcionado a la Compañía la debida autorización legal para tales deducciones y que estén cubiertos por este Contrato. Dichas cantidades se remitirán mensualmente al Secretario-Tesorero Financiero del UE Local 115. El Sindicato proporcionará a la Compañía instrucciones por escrito sobre la forma y método en que se remitirán dichos pagos, cuotas o contribuciones. El Sindicato notificará por escrito a la Compañía con treinta (30) días de antelación cualquier cambio en la forma y método de envío de dichos pagos al Sindicato.

## **Sección 3.**

El Sindicato indemnizará y eximirá de responsabilidad a la Compañía frente a cualquier reclamación, demanda, pleito u otra forma de responsabilidad que se derive o sea consecuencia de las medidas adoptadas o no adoptadas por la Compañía a fin de dar cumplimiento a cualquiera de las disposiciones anteriores del presente artículo.

### **ARTÍCULO 7**

#### **ACCESO DE REPRESENTANTES SINDICALES**

Los representantes sindicales no empleados deberán avisar a la Compañía con veinticuatro (24) horas de antelación antes de entrar en las Instalaciones. Siempre que se proporcione dicha notificación, la Compañía no podrá negar injustificadamente el acceso a las Instalaciones. Los representantes sindicales que visiten las Instalaciones deberán cumplir todas las normas y reglamentos exigidos a los demás visitantes de las Instalaciones y no podrán interferir ni causar trastornos o interrupciones en las operaciones de la Compañía o en el desempeño de las responsabilidades laborales de los empleados.

### **ARTÍCULO 8**

#### **DELEGADOS SINDICALES**

## **Sección 1.**

El Sindicato elegirá y mantendrá un Consejo de Delegados Sindicales compuesto por hasta cuatro (4) Delegados Sindicales por turno (y tres (3) suplentes que actuarán sólo en ausencia de un Delegado Sindical), que serán empleados de la unidad de negociación para representar al Sindicato. El Sindicato notificará por escrito a la Compañía sus Delegados Sindicales debidamente autorizados y notificará por escrito a la Compañía cualquier cambio de Delegados Sindicales. La Compañía no estará obligada a tratar con ningún Delegado Sindical excepto con aquellos designados por el Sindicato.

## **Sección 2. Acción de huelga.**

Los delegados y suplentes no tienen autoridad para tomar medidas prohibidas por el artículo 26 del presente Contrato.

### **Sección 3. Tramitación de quejas.**

Los Delegados Sindicales dispondrán de un tiempo razonable para investigar, presentar y tramitar quejas en las instalaciones de la Compañía durante las horas no laborables sin sueldo. La presentación de quejas a la Dirección de la Planta en las instalaciones de la Compañía podrá realizarse en horas de trabajo siempre y cuando el Delegado Sindical lo notifique a su Supervisor y éste le conceda permiso para hacerlo, el cual no será denegado injustificadamente.

### **Sección 4. Reuniones.**

A menos que las partes acuerden lo contrario, se concederá tiempo libre no remunerado a un Delegado Sindical y a un Miembro de la Junta Directiva del UE Local 115 para asistir a las Reuniones del Comité de Reclamaciones o a los arbitrajes fuera de las instalaciones de la Compañía. En caso de que el Sindicato solicite que se conceda tiempo libre no remunerado a un miembro adicional de la Junta Directiva para asistir a un arbitraje, deberá presentar dicha solicitud al Director de Planta, o a la persona que éste designe, quien no podrá negar la solicitud de forma injustificada.

### **Sección 5. Prohibición de interferencia en el trabajo.**

Ningún Delegado Sindical o Miembro de la Junta Ejecutiva podrá descuidar su trabajo ni interferirá en las operaciones de la Compañía o en la realización del trabajo de los empleados. A menos que se acuerde lo contrario en este Artículo, ningún Delegado Sindical o Miembro de la Junta Ejecutiva llevará a cabo actividades sindicales durante el tiempo de trabajo remunerado. En ningún caso un Delegado Sindical, Miembro de la Junta Ejecutiva o cualquier empleado tendrá derecho a interrumpir el trabajo o interrumpir el trabajo de otros empleados para ocuparse de una queja u otros asuntos sindicales, a menos que el Director de Planta o su representante debidamente designado haya concedido un permiso específico, que no será denegado injustificadamente.

### **Sección 6. Reuniones de investigación y quejas.**

El Delegado Sindical tendrá derecho, si así lo solicita el trabajador implicado, a asistir a reuniones de investigación. El tiempo empleado por el Delegado Sindical en asistir a una reunión de investigación llevada a cabo por la Compañía con la aprobación del supervisor del Delegado Sindical o en asistir a una reunión de Quejas con la Compañía se considerará tiempo de trabajo remunerado.

### **Sección 7. Tableros de anuncios.**

La Compañía proporcionará un tablero de anuncios para uso del Sindicato en el que se publicarán avisos de los empleados en las instalaciones de Wharton, Nueva Jersey, con el fin de comunicar información sobre asuntos oficiales del Sindicato, reuniones del Sindicato y otros asuntos legítimos del Sindicato relacionados con la administración de este Contrato. Los materiales publicados no deberán ser provocadores, engañosos, contener declaraciones erróneas deliberadas ni desacreditar a la Compañía o a sus empresas matrices, filiales, gerentes, empleados, representantes o agentes. La Compañía se reserva el derecho a retirar cualquier

material de este tablero de anuncios que infrinja esta Sección, notificándolo inmediatamente al Sindicato.

## **ARTÍCULO 9**

### **PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN**

La Compañía o el Sindicato no podrán discriminar ni acosar a ningún empleado por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo, embarazo, lactancia, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, situación familiar, situación sentimental (incluido el estado civil, pareja de hecho o unión civil), situación migratoria y servicio militar o cualquier otra clasificación protegida por la legislación federal, estatal o local.

No habrá discriminación, acoso, interferencia, restricción o coerción por parte del Empleador o cualquiera de sus agentes o por parte del Sindicato o cualquiera de sus agentes debido a la afiliación o no afiliación de cualquier empleado al Sindicato, o debido a cualquier empleado que esté actuando en cualquier función oficial para el Sindicato.

Los empleados pueden utilizar el baño que más se aproxime a su identidad de género o expresión de género. Si un empleado tiene alguna duda o preocupación sobre el uso de los baños, debe consultarlo con su representante de RR.HH.

## **ARTÍCULO 10**

### **MADRES LACTANTES**

Una madre lactante puede utilizar diariamente un tiempo razonable de descanso o de comida para la extracción de leche materna para su hijo lactante hasta un (1) año después del nacimiento del hijo. La Compañía proporcionará un lugar, que no sea un baño, que esté protegido y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público para la extracción de la leche materna en privado.

La empleada deberá notificar con antelación a Recursos Humanos su intención de realizar la extracción de leche materna en el lugar de trabajo, preferiblemente antes de reincorporarse al trabajo después del parto, para que la Compañía pueda establecer un lugar y programar el tiempo de permiso.

## **ARTÍCULO 11**

### **PERMISO POR VIOLENCIA DOMÉSTICA (LEY SAFE)**

De conformidad con la Ley de Seguridad y Capacitación Financiera de Nueva Jersey (Ley SAFE), Refresco ofrece a los empleados que reúnan los requisitos necesarios permisos sin sueldo en virtud de la Ley SAFE, por un motivo calificable, con garantía de reincorporación al mismo puesto o a uno equivalente al regresar del permiso. Los empleados deben cumplir los términos y condiciones establecidos en este Artículo.

Para tener derecho al permiso, los empleados deben haber trabajado en Refresco durante al menos 12 meses y por lo menos 1,000 horas base en el período de 12 meses inmediatamente anterior al permiso. Los empleados que reúnan los requisitos deberán tomar el permiso en el plazo de un año a partir del acontecimiento calificador.

Los empleados elegibles que sean víctimas de violencia doméstica o sexual o que tengan familiares que sean víctimas pueden tomar hasta 20 días de permiso sin sueldo para:

- Buscar atención médica o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas.
- Obtener servicios de una organización de servicios a víctimas.
- Obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo.
- Buscar asistencia o recursos jurídicos.
- Para asistir, participar o prepararse para un proceso judicial penal o civil relacionado con malos tratos en el ámbito familiar o violencia sexual.
- Participar en la planificación de la seguridad, incluida, entre otras cosas, la reubicación temporal o permanente.

A los efectos de este artículo, un miembro de la familia incluye a un hijo, padre, suegro, hermano, abuelo, nieto, cónyuge, pareja de hecho, pareja de unión civil o una persona emparentada con el empleado por consanguinidad o cuya relación con el empleado sea equivalente a una relación familiar.

Refresco podrá exigir a los empleados que soliciten un permiso conforme a la Ley SAFE que acrediten que ellos o sus familiares son víctimas de violencia doméstica o sexual. A menos que una emergencia u otra circunstancia imprevista impida el aviso previo, los empleados deberán notificar por escrito a Refresco la necesidad de tomar un permiso conforme a la Ley SAFE con la mayor antelación que sea razonable y factible.

El empleado podrá optar por utilizar cualquier tiempo libre pagado de que disponga para ausentarse en virtud de este Artículo. Los empleados que estén tomando un permiso conforme a este Artículo también pueden acceder a las prestaciones del Seguro de Permisos Familiares del Estado de Nueva Jersey.

El permiso de la Ley SAFE no entra en conflicto con ningún derecho bajo la Ley federal de Permisos Médicos y Familiares, la Ley de Permisos Familiares de Nueva Jersey o la Ley de Prestaciones por Incapacidad Temporal de Nueva Jersey. En los casos en que el permiso de la Ley SAFE se tome por razones cubiertas por la Ley federal de Permisos Familiares y Médicos o la Ley de Permisos Familiares de Nueva Jersey, dicho permiso cuenta simultáneamente a efectos del derecho del empleado en virtud de cada ley.

## ARTÍCULO 12

### PERIODO DE PRUEBA

#### Sección 1.

Habrá un período de prueba de noventa (90) días para todos los nuevos empleados, que la Compañía podrá extender a su discreción por noventa (90) días adicionales, durante los cuales el empleado podrá ser despedido a discreción de la Compañía sin recurrir a las disposiciones sobre quejas y arbitraje (Artículo 17) de este Contrato. La Compañía notificará por escrito al Sindicato la ampliación del período de prueba de un empleado.

#### Sección 2.

Una vez concluido con éxito el período de prueba, la antigüedad del empleado comenzará a acumularse con efecto retroactivo a su fecha de contratación en la Compañía.

## ARTÍCULO 13

### REEMBOLSO DE GASTOS DE EDUCACIÓN

Los empleados recibirán una compensación por el tiempo dedicado a la capacitación requerida por la Compañía.

Una vez transcurrido un (1) año de trabajo, el empleado que desee asistir a un curso de capacitación o entrenamiento externo que considere que le ayudará a cumplir con sus responsabilidades laborales, podrá solicitar a la Compañía el reembolso del costo del curso. Dicha solicitud deberá realizarse antes de que el empleado se inscriba en el curso. Queda a la entera discreción de la Compañía aprobar dicha solicitud y conceder el reembolso total o parcial.

Una vez transcurrido un (1) año de servicio, los empleados tendrán derecho a solicitar el reembolso de los gastos de asistencia a un curso de inglés aprobado por la Compañía. Antes de inscribirse en el curso, los empleados deberán facilitar a la Compañía información relativa al mismo y ésta deberá aprobarlo si el empleado desea recibir el reembolso. Si se aprueba, la Compañía realizará el reembolso a los empleados una vez que el empleado proporcione a la Compañía una prueba satisfactoria de la finalización con éxito del curso. El curso se realizará en horario no laboral y los empleados no recibirán remuneración por el tiempo dedicado a la realización del curso de inglés. A menos que la Compañía acuerde lo contrario, los empleados tendrán derecho al reembolso de los gastos de un (1) curso de inglés durante su empleo.

No obstante lo anterior, la Compañía podrá impartir cursos de inglés y todos los empleados tendrán derecho a solicitar su asistencia.

## ARTÍCULO 14

### ANTIGÜEDAD

#### Sección 1. Definición.

La antigüedad a efectos del presente Contrato será la duración del servicio continuo con la Compañía, en las Instalaciones cubiertas por el presente Contrato, a partir de la última fecha de contratación del empleado. En caso de que dos (2) o más empleados sean contratados el mismo día natural, su antigüedad relativa se determinará por los cuatro (4) últimos números de sus números de Seguro Social, siendo el empleado con el menor de los cuatro (4) últimos números el de mayor antigüedad.

#### Sección 2. Acumulación de antigüedad.

Los empleados acumularán antigüedad cuando se ausenten con un permiso aprobado por la Compañía (es decir, permisos protegidos por la legislación federal, estatal o local) hasta un máximo de un (1) año.

#### Sección 3. Pérdida de antigüedad.

La antigüedad de un empleado se perderá, y se rescindirá su contrato de trabajo, por los siguientes motivos:

- (a) Si el trabajador es despedido por causa justificada, renuncia o se jubila;
- (b) Si el trabajador ha sido cesado y no se le ha vuelto a llamar durante un período superior a veinticuatro (24) meses consecutivos tras la separación del empleo o a la antigüedad del trabajador, lo que sea menor, en cuyo momento se extinguirá el derecho del trabajador a volver a ser llamado.
- (c) Si el empleado no se presenta a trabajar en el plazo de tres (3) días laborables después de haber sido notificado por la Compañía mediante carta certificada para volver al trabajo tras un despido. Será responsabilidad del trabajador mantener informada a la Compañía de su dirección actual;
- (d) Si el empleado se ausenta durante tres (3) días laborables sin notificarlo a la Compañía;
- (e) Si el empleado se encuentra de permiso por un periodo superior a doce (12) meses, a menos que la Compañía le conceda un permiso más largo de acuerdo con la legislación aplicable.
- (f) Si el trabajador busca o ejerce otro empleo o inicia cualquier actividad empresarial o generadora de ingresos durante el permiso.

#### **Sección 4. Aplicación de la antigüedad**

(a) Aunque la Compañía se esforzará por evitar recortes de personal o despidos, cuando sea necesario, dichos recortes de personal o despidos se llevarán a cabo por clasificación laboral y de acuerdo con las disposiciones de este Artículo. No obstante lo anterior, antes del despido definitivo de cualquier miembro de la unidad negociadora, los empleados temporales que no pertenezcan a la unidad negociadora, y los siguientes empleados en período de prueba, serán despedidos primero, siempre y cuando los empleados de la unidad negociadora tengan la capacidad y las calificaciones para realizar el trabajo restante según lo establecido en la descripción del trabajo que corresponda a la clasificación laboral afectada. Antes de la implementación de un despido de personal de la unidad negociadora, el Empleador deberá primero buscar voluntarios entre los empleados de la unidad negociadora en las clasificaciones de puestos de trabajo afectados. El Empleador, a su discreción, también podrá solicitar voluntarios para trabajar de tiempo parcial en las clasificaciones de puestos de trabajo afectados. Si el número de voluntarios para trabajar tiempo parcial es mayor que el necesario, el Empleador asignará los puestos a los empleados voluntarios de mayor antigüedad. Las copias de cualquier carta dirigida a los empleados en relación con despidos o reducciones de personal se entregarán al Delegado Sindical o a la persona que éste designe.

(b) En los casos en los que un empleado tenga veinticuatro (24) meses de servicio continuo, la antigüedad prevalecerá a efectos de despidos o recortes de personal. En todos los demás casos, al aplicar un despido o recorte de personal, la Compañía considerará los siguientes factores para los empleados con menos de veinticuatro (24) meses de servicio continuo: (i) las calificaciones, aptitudes y capacidad de un empleado para realizar el trabajo basándose en la descripción del puesto aplicable para la clasificación del puesto correspondiente y (ii) la antigüedad de los empleados. Cuando el factor (i) sea relativamente igual, regirá la antigüedad a nivel de toda la planta.

(c) Los empleados que sean despedidos o que sufran reducciones de personal de conformidad con el apartado (b) del presente artículo 3 podrán optar por ocupar cualquier puesto vacante para el que estén calificados; si más de uno (1) de dichos empleados solicita y está calificado para el mismo puesto vacante, regirá la antigüedad.

(d) Si no hay una vacante a la que pueda trasladarse un empleado despedido o con recorte de personal de conformidad con el inciso (c) de esta Sección 3, cuando se espera que un despido o recorte de personal dure diez (10) días o más, el empleado despedido o con recorte de personal podrá desplazar al empleado con menos antigüedad en otra clasificación siempre que el empleado esté calificado para desempeñar los deberes de la clasificación. El empleado así desplazado podrá utilizar el mismo proceso de desplazamiento.

(e) Excepto en casos de circunstancias exigentes imprevistas, los empleados que vayan a ser despedidos recibirán una notificación por escrito, con copia al Sindicato, al menos siete (7) días laborables antes de la fecha efectiva del despido.

(f) Las reincorporaciones se realizarán en orden inverso al despido; no obstante, el empleado deberá comunicar a la Compañía cualquier cambio en la información de contacto que figure en su expediente personal a fin de ser reincorporado.

(g) La Compañía acuerda que si fuera necesario reducir las horas de trabajo debido a la falta de trabajo, la Compañía podrá participar en el Programa de Trabajo Compartido del Estado de Nueva Jersey siempre y cuando la reducción de las horas de trabajo cumpla con los requisitos del programa del Estado de Nueva Jersey.

(h) En caso de que la Compañía decida, con base en las necesidades laborales, retirar a ciertos empleados debido a la falta de trabajo antes de que finalice su turno en un día determinado, la Compañía solicitará primero voluntarios para salir temprano antes de ordenar a los empleados que se vayan temprano ese día. La Compañía se esforzará por respetar dichas solicitudes voluntarias de salida si las necesidades del negocio lo permiten.

### **Sección 5. Disposición sobre la lista de antigüedad.**

La Compañía proporcionará al Sindicato una lista de antigüedad de la unidad de negociación actualizada una vez por trimestre. Si el Sindicato no objeta la exactitud de la lista de antigüedad dentro de los quince (15) días naturales siguientes a su recepción, la lista de antigüedad se considerará exacta y no estará sujeta a impugnación.

## **ARTÍCULO 15**

### **HORAS DE TRABAJO/OPERACIONES CONTINUAS**

#### **Sección 1. Semana laboral y horarios.**

En el caso de los empleados de tiempo completo, la semana laboral estándar será de cuarenta (40) horas por semana, a menos que se especifique lo contrario. En el caso de los empleados que trabajen en turnos de ocho (8) horas, el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para asignar al menos cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Sin embargo, en ningún caso se interpretará esto como una garantía de horas por día o semana. Además, previo aviso al Sindicato, y de conformidad con las disposiciones que figuran a continuación cuando proceda, la Compañía podrá programar semanas laborales más cortas o más largas.

Los siguientes horarios de turno servirán de guía para las horas de turno:

Primer turno:	De 6:00 am a 2:30 p.m.
Segundo turno:	De 2:00 p.m. a 10:30 p.m.
Tercer turno:	De 10:00 p.m. a 6:30 a.m.

A no ser que se acuerde de otra manera, la Compañía garantizará a todos los trabajadores al menos un fin de semana (sábado y domingo) libre cada cuatro (4) semanas.

#### **Sección 2. Operaciones continuas**

(a) Antes del 15 de enero y del 15 de julio de cada año natural, la Compañía anunciará al Sindicato los turnos de trabajo para el período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de agosto y entre el 1 de septiembre y el 28 (o 29) de febrero, respectivamente. Dichos cambios tendrán lugar la primera semana laboral completa de marzo o septiembre



respectivamente. Dichos turnos tendrán una duración de ocho (8) horas o de doce (12) horas, sin incluir los periodos de comida. Salvo que se establezca lo contrario en el presente Contrato, el horario base será de ocho (8) horas, a menos que se prevea que la demanda de producción de una línea concreta requiera un promedio de más de 144 horas semanales para satisfacerla, basándose en las proyecciones de la Compañía, en cuyo caso los turnos de dicha línea, y de los departamentos adyacentes según sea necesario, serán de doce (12) horas. Esto no se aplicará a los operadores de calderas, cuyas horas de trabajo se basarán en las necesidades del negocio. Tras el anuncio por parte de la Compañía de la duración de los turnos de trabajo para los próximos seis meses, los empleados tendrán la oportunidad de solicitar el turno disponible utilizando el procedimiento de publicación de puestos de trabajo del Artículo 19 de este Contrato. Si la Compañía no tiene suficientes empleados para una línea que pasa a un turno de 12 horas, cubrirá el resto de los turnos de doce (12) horas de acuerdo a quienes estén calificados para el puesto según el orden inverso de antigüedad. No es intención de la Compañía cambiar indebidamente los horarios de trabajo de los empleados y sólo se verán afectados aquellos departamentos, turnos y/o clasificaciones laborales que requieran ajustes de horario basados en la necesidad del negocio.

(b) En el caso de que sea necesario un cambio en los turnos de trabajo establecidos en la Sección (a) anterior en cualquier momento debido a las necesidades del negocio, la Compañía notificará al Sindicato cualquier cambio de turno con al menos catorce (14) días de antelación y, previa solicitud, se reunirá y negociará los efectos sobre los empleados. Dichas discusiones no impedirán que la Compañía implemente el cambio de turno una vez concluido el período de catorce (14) días.

(c) La Compañía tendrá derecho a establecer operaciones continuas en la planta o parte de ella. El siguiente contenido de esta sección servirá de guía para las operaciones continuas.

Cuadrillas - Habrá cuatro cuadrillas: dos (2) diurnas y dos (2) nocturnas. Las dos cuadrillas diurnas (cuadrillas A y B) trabajarán normalmente de 6:00 AM a 6:00 PM. Las dos cuadrillas nocturnas (cuadrillas C y D) trabajarán normalmente de 6:00 PM a 6:00 AM.

Horario - El calendario será de siete (7) días de trabajo, con dos (2) días de trabajo, dos (2) días de descanso, tres (3) días de trabajo; que completa un ciclo y comienza de nuevo cada dos semanas (14 días). Este calendario de operaciones continuas da lugar a semanas salariales alternas de treinta y seis (36) horas y cuarenta y ocho (48) horas.

Semana 1 (ejemplo de plan de trabajo)

	<b>DOM</b>	<b>LUN</b>	<b>MAR</b>	<b>MIE</b>	<b>JUE</b>	<b>VIE</b>	<b>SAB</b>
6:00 AM – 6:30 PM	A	B	B	A	A	B	B
6:00 PM – 6:30 AM	C	D	D	C	C	D	D

Semana 2 (ejemplo de plan de trabajo)

	<b>DOM</b>	<b>LUN</b>	<b>MAR</b>	<b>MIE</b>	<b>JUE</b>	<b>VIE</b>	<b>SAB</b>
6:00 AM – 6:30 PM	B	A	A	B	B	A	A
6:00 PM – 6:30 AM	D	C	C	D	D	C	C

(c) Capacitación y desarrollo curricular - Las partes acuerdan que la capacitación y formación de la mano de obra en la implementación y sostenibilidad de un programa de operaciones continuas son componentes necesarios para unas instalaciones seguras, eficientes y productivas. En línea con este objetivo mutuo, la Compañía acuerda ofrecer capacitación a los empleados para proporcionar suficiente cobertura a las cuadrillas de operación continua.

(d) Conforme a lo dispuesto en el artículo 21, uno de los temas permanentes de discusión de dichas reuniones incluirá las operaciones continuas.

(e) Con respecto a cualquier decisión de aumentar el número de turnos de trabajo de doce (12) horas, Refresco podrá explorar la posibilidad de contratar una cuadrilla de fin de semana para trabajar un turno de doce (12) horas de viernes a domingo. En caso de que la Compañía desee establecer una cuadrilla de fin de semana para realizar dicho trabajo, deberá programar primero una reunión obrero-patronal con el Sindicato para discutir los parámetros del trabajo de dicha cuadrilla de fin de semana.

(f) Los empleados que tengan programados turnos de doce (12) horas cobrarán un mínimo de cuarenta (40) horas de trabajo en las semanas en las que sólo tengan programado trabajar treinta y seis (36) horas (tres (3), turnos de doce (12) horas).

(g) A los empleados que trabajen en turnos de doce (12) horas se les pagarán los días festivos, los permisos por enfermedad y las vacaciones en base a una jornada laboral de doce (12) horas.

**Sección 3. Cómo presentarse al trabajo**

(a) Los empleados deberán presentarse al trabajo listos para sus tareas laborales y dejar de trabajar a la hora designada por la Compañía, a menos que ésta indique expresamente lo

contrario. Los empleados deberán registrar con exactitud sus horas de entrada y salida diariamente utilizando el sistema de control de horas designado por la Compañía. El empleado que olvide registrar una hora de entrada o salida deberá avisar inmediatamente a su supervisor y llenar la documentación solicitada por la Compañía.

(b) El tiempo de cambio antes y después del turno de un empleado no se considerará tiempo trabajado.

(c) En caso de que un empleado trabaje siete (7) días consecutivos, la Compañía le dará un día libre programado dentro de los cinco (5) días siguientes con la aprobación de la Compañía. La Compañía no será irrazonable en su aprobación. Normalmente, el día libre programado no será un lunes o un viernes si otros empleados del mismo turno en el mismo departamento tienen programado un día libre el lunes o el viernes.

#### **Sección 4. Descansos.**

A menos que la Compañía indique lo contrario, los empleados dispondrán de un (1) periodo de treinta (30) minutos no remunerados para comer, a la hora que determine la Compañía, en cualquier jornada laboral en la que el empleado tenga programado trabajar ocho (8) horas o más. Los periodos de comida no contarán como horas trabajadas. Los empleados que tengan programado trabajar un turno de doce (12) horas recibirán un descanso adicional de treinta (30) minutos para comer, sin sueldo. Los empleados no podrán tomar un descanso menos de 30 minutos ni trabajar durante o a lo largo de este periodo de comida, a menos que lo indique la Compañía o que el empleado obtenga primero la aprobación de su supervisor. Los empleados deben registrar diariamente sus periodos de comida utilizando el sistema de control de asistencia designado por la Compañía. El empleado que olvide inadvertidamente registrar la hora de inicio o finalización de un periodo de comida deberá avisar inmediatamente a su supervisor y llenar semanalmente el formulario correspondiente de la Compañía.

Los empleados podrán tomar un periodo de descanso con sueldo de hasta quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas de un turno que dure ocho (8) horas o más. Los empleados que tengan programado un turno de doce (12) horas recibirán un descanso adicional con sueldo de quince (15) minutos. Los empleados no podrán tomar periodos de descanso sin la aprobación de su supervisor. Los periodos de descanso no podrán combinarse con los periodos de comida.

#### **Sección 5. Horas extras.**

- (a) Sujeto a las normas de la Compañía relativas al redondeo, que la Compañía podrá modificar según considere apropiado, los empleados que trabajen más de cuarenta (40) horas en la semana laboral establecida por la Compañía cobrarán a razón de una vez y media (1.5) su salario regular, tal y como se define en la legislación aplicable. Además, los empleados que trabajen en cuadrillas de 12 horas cobrarán el doble por todas las horas trabajadas en un séptimo (7º) día laboral consecutivo. Los empleados deberán trabajar horas extras si así lo requiere la Compañía. Cuando sea razonablemente factible, la Compañía avisará previamente si se requieren horas extras. Los empleados no podrán trabajar horas

extras a menos que se les requiera o a menos que el empleado obtenga primero la aprobación de su supervisor.

### **Sección 6. Programación de horas extras.**

- (a) Las horas extras se asignarán dentro de la clasificación laboral correspondiente dentro del departamento (según la definición de los departamentos, que la Compañía puede modificar periódicamente).
- (b) Para las horas extras programadas en un día fuera del horario normal del empleado (un “día libre”), la Compañía normalmente mantendrá hojas de inscripción para que los empleados se ofrezcan como voluntarios para trabajar horas extras y seleccionará entre los voluntarios, empezando por el empleado con más antigüedad en la clasificación laboral. Si no hay suficientes voluntarios, la Compañía tomará medidas para rotar las horas extras, empezando por el empleado con menos antigüedad en la clasificación laboral.
- (c) Las horas extras del mismo día se asignarán a los empleados que ya estén trabajando mediante el proceso establecido en el apartado (b) anterior.
- (d) Si a un empleado no se le programan o asignan horas extras en contravención de los procedimientos establecidos en esta Sección 5, al empleado se le ofrecerán, como recurso exclusivo, las siguientes horas extras que estén disponibles de acuerdo con esta Sección 4.

## **ARTÍCULO 16**

### **ASISTENCIA**

La capacidad de la Compañía para operar eficientemente y servir a nuestros clientes de manera oportuna es de suma importancia. Los empleados deben estar presentes y listos para empezar a trabajar a la hora de inicio normal y permanecer en el trabajo durante todas las horas programadas.

### **Sección 1. Ausencias**

Las siguientes ausencias se consideran “justificadas” y no darán lugar a ningún punto de asistencia:

- Vacaciones pre aprobadas
- Día festivo flotante pagado avisando con 24 horas de antelación y con la aprobación del supervisor. (Un día festivo flotante avisando con menos de 24 horas de antelación o sin la aprobación del supervisor dará lugar a puntos de asistencia).
- Tiempo libre personal remunerado con un aviso previo de 24 horas y la aprobación del supervisor. (El tiempo libre personal remunerado con menos de

24 horas de aviso previo o sin la aprobación del supervisor dará lugar a puntos de asistencia).

- En caso de que un empleado haya agotado todos sus días de permiso conforme a la Ley de Permisos por Enfermedad Ganados de Nueva Jersey, hasta cinco (5) días consecutivos, una vez por año natural, por ausencias ocasionadas por un diagnóstico positivo de COVID-19, incluida cualquier cuarentena requerida. Los empleados deben presentar documentación válida de un médico autorizado o de un laboratorio de análisis que certifique que el empleado dio positivo en la prueba de COVID-19 para que estos días se consideren justificados.
- Licencia por duelo.
- Permiso familiar y médico cubierto por la Ley de Permisos Familiares y Médicos y/o leyes estatales o locales paralelas.
- Licencias médicas y personales aprobadas de conformidad con el artículo 20.
- Permiso por servicio de jurado/testigo.
- Permiso para víctima de una acción criminal.
- Licencia militar.
- Incapacidad a corto plazo.
- Incapacidad a largo plazo
- Indemnización por accidente laboral.
- Tiempo libre como adaptación razonable en virtud de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y/o la legislación estatal o local paralela.
- Permiso sindical conforme al artículo 20;
- Otros permisos y tiempo libre protegidos por la legislación local, estatal o federal, incluidos, entre otros, los permisos tomados en virtud de la Ley de Permisos por Enfermedad Ganados de Nueva Jersey.
- Otras excepciones que puedan ser aprobadas por la gerencia.

Todas las demás ausencias se consideran “injustificadas”.

Los empleados acumularán un punto de asistencia por cada ausencia injustificada. A menos que la legislación federal, estatal o local prohíba lo contrario, si un empleado falta hasta cinco días laborables consecutivos y presenta un justificante médico, sólo acumulará 1 punto de asistencia por el tiempo perdido. Sin un justificante médico que cubra cada día perdido, cada día de ausencia dará lugar a un punto por separado.

Todos los empleados tienen el deber de notificar las ausencias a sus supervisores, incluso si la ausencia es injustificada. No se tolerará el incumplimiento de los procedimientos de aviso de ausencia y, por lo general, dará lugar a la adopción inmediata de medidas disciplinarias de conformidad con el artículo 18.

### **Sección 2. Impuntualidad**

La impuntualidad se define como el hecho de presentarse a trabajar (es decir, marcar la entrada) después de la hora de inicio programada para el empleado.

Salvo que se establezca lo contrario en el presente artículo, los empleados acumularán puntos de asistencia por impuntualidad de la siguiente forma:

<b>Gravedad del retraso</b>	<b>Puntos</b>
De 8 a 119 minutos de retraso con respecto a la hora de inicio programada	0.5
2 horas o más de retraso con respecto a la hora de inicio programada	1.0

Aunque un empleado no recibirá puntos por asistencia si se presenta a trabajar puntualmente de acuerdo con la tabla anterior, los empleados seguirán estando sujetos a un entrenamiento seguido de las medidas disciplinarias progresivas por causa justa establecidas en el artículo 18, que normalmente comenzarán con una advertencia verbal, en caso de que no se presenten repetidamente a trabajar a la hora programada.

### **Sección 3. Salida anticipada**

Se entiende por salida anticipada la salida antes de la finalización del turno programado del empleado.

Salvo que se establezca lo contrario en este artículo, los empleados acumularán puntos de asistencia por salir antes de tiempo de la siguiente manera:

<b>Gravedad de la salida anticipada</b>	<b>Puntos</b>
Trabaja más de la mitad del día, pero se marcha al menos 15 minutos antes.	0.5
Trabaja menos de la mitad de su turno programado y una ausencia injustificada	1.0

Existe un periodo de gracia de hasta tres minutos para volver a marcar la entrada después de los periodos de comida, durante el cual no se asignarán puntos de asistencia.

### **Sección 4. Medidas disciplinarias por infracciones de asistencia**

Los empleados que aún se encuentren dentro de su período de prueba estarán sujetos a normas más estrictas y la dirección podrá determinar a su criterio el nivel disciplinario adecuado, incluido el despido, en caso de incumplimiento de las normas de asistencia. Los empleados que

ya no se encuentren dentro de su período de prueba serán sancionados por infracciones de asistencia de conformidad con el Proceso de Asesoramiento Correctivo de Refresco. Los puntos de asistencia se reducirán automáticamente en un periodo móvil de doce meses. Un empleado subirá un “Escalón” en el Proceso de Asesoramiento Correctivo por cada uno de los siguientes:

- Seis puntos de asistencia en un periodo móvil de doce meses.
- Siete puntos de asistencia en un periodo móvil de doce meses.
- Ocho o más puntos de asistencia en un periodo móvil de doce meses.
- Cualquier ausencia sin avisar (No Call / No Show). Se entiende por ausencia sin avisar (No Call/No Show) cuando un empleado no se presenta a trabajar y no llama a la línea de asistencia de la Compañía para informar de su ausencia. Un empleado que no se presenta a un turno de trabajo programado pasará automáticamente al siguiente paso del proceso disciplinario, independientemente del número de puntos que haya acumulado.

La disciplina de asistencia seguirá una vía de progresión separada de otras formas de disciplina.

#### **Sección 5. Aviso de que se va a faltar al trabajo (Empleados por horas y de apoyo por horas)**

Si un empleado va a ausentarse o llegar tarde al trabajo, debe ponerse en contacto directamente con la línea de atención telefónica de la Compañía al menos una hora antes del comienzo de su turno, a menos que el empleado disponga de un permiso de ausencia aprobado. El empleado deberá dar una explicación de la ausencia y su fecha prevista de regreso.

Si no avisa a su supervisor (o a algún otro miembro de la dirección si su supervisor no está disponible), ese día se contabilizará como ausencia sin avisar (No Call/No Show).

Si un empleado se ausenta durante tres días laborables consecutivos sin avisar a su supervisor, se considerará que ha renunciado voluntariamente y se le dará de baja en la nómina.

#### **Sección 6. Reporte de puntos de asistencia**

Una vez al trimestre, el Empleador proporcionará a los trabajadores un informe de sus puntos de asistencia acumulados, incluyendo la fecha(s) y la razón(es) de la evaluación de puntos. En la medida en que el Empleador ponga esta información a disposición de los trabajadores para que puedan acceder a ella electrónicamente por sí mismos durante la vigencia del contrato, el Empleador ya no estará obligado a proporcionar el informe trimestral a los trabajadores.

## ARTÍCULO 17

### **PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN Y ARBITRAJE**

#### **Sección 1. Finalidad del procedimiento de reclamación.**

El procedimiento de reclamación aquí establecido servirá como medio para la resolución pacífica de todos los conflictos que surjan entre las partes en relación con la interpretación o aplicación del presente Acuerdo.

Una reclamación se definirá como una queja que surja después de la fecha de entrada en vigor del Contrato, o de los contratos colectivos anteriores si son aplicables y vigentes, por parte de un empleado que alegue que la Compañía ha violado una disposición específica de este Contrato. Los empleados en período de prueba no podrán utilizar ni ser objeto del procedimiento de reclamación.

El Sindicato informará por escrito a la Compañía sobre los miembros de su comité de reclamaciones. El comité de reclamaciones del Sindicato estará compuesto por tres (3) miembros, incluido el Delegado Principal.

Las partes de este Contrato desean que las quejas se resuelvan de manera informal siempre que sea posible y en el primer nivel de supervisión. Con este fin, se anima a los empleados a discutir primero (i) cualquier preocupación o problema relacionado con el trabajo, o (ii) cualquier reclamación de que se ha violado este Contrato, con el supervisor del empleado antes de presentar una queja por escrito relacionada con el mismo.

#### **Sección 2. Etapas del procedimiento de reclamación.**

Las reclamaciones se procesarán conforme con el procedimiento siguiente:

Paso Uno. Todas las reclamaciones no resueltas después de que el empleado las haya discutido con su supervisor, si procede, se presentarán por escrito al Gerente de RR.HH. o al Generalista de RR.HH. del Lugar de Trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la incidencia que haya dado lugar a la reclamación. Se entiende que las quejas relativas a la remuneración surgen el primer día de pago del incidente en cuestión o, cuando el empleado tenga conocimiento razonable del incidente que dio lugar a la queja, lo que ocurra más tarde. Si el reclamante lo desea, su delegado designado podrá acompañarle en la presentación de la reclamación en el Primer Paso. La reclamación escrita deberá estar firmada y fechada por el Delegado Sindical, en nombre del empleado agraviado, y deberá, si el empleado dispone de la información, indicar específicamente: (a) el tipo de reclamación, incluyendo cualquier testigo disponible; (b) la sección(es) de este Contrato que supuestamente se hayan infringido; (c) la solución solicitada. El Gerente de RR.HH. o el Generalista de RR.HH. concertarán una reunión entre ellos, el empleado y/o el delegado en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la recepción de la queja por escrito. La Compañía responderá por escrito a la reclamación en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la reunión del primer paso. En caso de que la Compañía no responda en este plazo de cinco (5) días laborables, la queja se considerará rechazada. Salvo en los casos en que los empleados aleguen haber sido objeto de la misma supuesta violación del Contrato, no podrán presentarse reclamaciones colectivas en nombre de



todos o de más de un empleado de la unidad de negociación. No obstante, la posibilidad de presentar dichas reclamaciones colectivas no afectará los plazos para presentar una reclamación de conformidad con este Artículo. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, reunirse para discutir la queja en el Paso Dos.

Paso Dos. Si la queja no se resuelve en el Paso Uno, el Sindicato podrá llevarla al Paso Dos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión del Paso Uno. Las quejas del Paso Dos se presentarán por escrito al Gerente de la Instalación, o a la persona que éste designe, y los representantes de la Compañía y del Sindicato se reunirán posteriormente para analizarlas y tratar de resolverlas dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la presentación de la queja del Paso Dos.

El Gerente de la Instalación o su designado entregará la respuesta de la Compañía por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la reunión del Paso Dos. La falta de respuesta en el plazo especificado se considerará un rechazo de la queja; en tal caso, el Sindicato se reservará el derecho de llevar la queja al Tercer Paso de acuerdo con lo establecido a continuación.

Paso Tres. Si la queja no se resuelve en el Paso Dos, el Sindicato podrá llevarla al Paso Tres dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión del Paso Dos. No obstante lo anterior, el Sindicato podrá iniciar directamente en el Paso Tres las quejas que impliquen suspensiones de más de cinco (5) días laborables o despidos. Las quejas del Paso Tres se presentarán por escrito al Director de Relaciones Laborales de la Compañía, o a la persona que éste designe, y los representantes de la Compañía y del Sindicato se reunirán posteriormente, virtualmente o en persona, para discutir y tratar seriamente de resolver las mismas dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la presentación de la queja del Paso Tres.

El Director de Relaciones Laborales o la persona que éste designe proporcionará la respuesta de la Compañía por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la reunión del Paso Tres. Si el Sindicato desea que un representante del Sindicato Nacional esté presente en la reunión del Paso Tres, deberá solicitarlo a la Compañía de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Artículo 7. Si no se proporciona dicha respuesta en el tiempo especificado, se considerará un rechazo de la queja; en tal caso, el Sindicato conservará el derecho de llevar la queja a arbitraje de acuerdo con la Sección 3 a continuación.

### **Sección 3. Arbitraje.**

- (a) Si la queja no se resuelve a través de los procedimientos descritos en los Pasos Uno a Tres anteriores, y si el reclamante y el Sindicato han cumplido con los plazos especificados en los Pasos Uno a Tres anteriores, el Sindicato podrá someter la queja a arbitraje final y vinculante dentro de los quince (15) días siguientes a la respuesta del Paso Tres de la Compañía (o a la falta de respuesta), mediante notificación por escrito al Gerente de la Instalación. Las partes podrán acordar mutuamente ampliar el plazo de presentación para el arbitraje definitivo y vinculante.

- (b) Selección del árbitro. Tras la presentación de una solicitud de arbitraje en tiempo y forma, las partes se reunirán de inmediato con el fin de seleccionar un árbitro que se encargue del caso. Si las partes no logran ponerse de acuerdo sobre la selección de un árbitro una vez que cualquiera de las partes haya recibido la solicitud de someter un caso a arbitraje, cualquiera de las partes podrá solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione una lista de siete (7) árbitros, de la cual las partes seleccionarán un (1) árbitro. No obstante, antes de que se elimine ningún nombre de la lista, si alguna de las partes considera que dicha lista no es satisfactoria, dicha parte tendrá derecho a solicitar un máximo de dos (2) listas adicionales de árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Una vez recibida la lista de árbitros, ambas partes dispondrán de diez (10) días hábiles para aceptarla o solicitar una lista adicional de árbitros. Dicha selección se realizará mediante la eliminación alternativa de nombres de dichas listas por las partes. Después de que cada parte haya eliminado los nombres de tres árbitros de la lista, el árbitro restante (1) será aceptado por ambas partes como árbitro para encargarse del caso y decidirlo.
- (c) Facultades del árbitro. El árbitro así elegido estará facultado para determinar los hechos sobre las cuestiones que se le sometan y aplicarlos a las disposiciones del presente Contrato cuya infracción se alegue. El árbitro no podrá ir más allá de los términos de este Contrato al emitir su decisión. La decisión del árbitro constará por escrito y será definitiva y vinculante para las partes.
- (d) Limitaciones del arbitraje. Ningún árbitro tendrá jurisdicción o autoridad para añadir, eliminar, anular, ignorar o modificar ninguno de los términos de este Contrato.
- (f) Una reclamación por arbitraje. A menos que las partes lleguen a un acuerdo mutuo por escrito, cada reclamación sujeta a arbitraje será tratada por un árbitro distinto en una audiencia separada, salvo que las reclamaciones derivadas de un conjunto idéntico de hechos o del mismo incidente puedan tratarse conjuntamente previo acuerdo por escrito de las partes.
- (g) Honorarios y gastos. Cada una de las partes será responsable de la mitad (1/2) de los gastos y honorarios relacionados con la celebración de una audiencia de arbitraje en virtud del presente Artículo, incluidos los gastos realizados en relación con el lugar de la audiencia de arbitraje y la transcripción de la audiencia. Cualquier gasto adicional en que incurra cualquiera de las partes (incluido el tiempo y los gastos de los testigos y los honorarios de los abogados, si los hubiere) será responsabilidad exclusiva de la parte que incurra en dicho gasto.

#### **Sección 4. Reclamaciones de la Compañía.**

La Compañía podrá utilizar las disposiciones de este procedimiento de queja por cualquier presunta violación de este Contrato por parte del Sindicato. La Compañía podrá proceder presentando una queja por escrito al Sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la supuesta violación. El Sindicato responderá por escrito a la queja de la Compañía

en un plazo de cinco (5) días laborables. La falta de respuesta del Sindicato en el plazo de cinco (5) días laborables se considerará un rechazo de la queja. Si las partes no consiguen llegar a un acuerdo satisfactorio sobre la queja, la Compañía podrá remitir el asunto a arbitraje, de acuerdo con la Sección 3 anterior, en un plazo de catorce (14) días a partir de la respuesta del Sindicato a la queja de la Compañía (o de la falta de respuesta), notificando por escrito al Sindicato su intención de recurrir al arbitraje.

#### **Sección 5. Limitación de pagos retroactivos.**

En caso de que un árbitro determine que un empleado fue despedido o sancionado sin causa justificada y conceda el pago retroactivo, la Compañía tendrá derecho a descontar de dicho pago retroactivo cualquier ganancia, compensación o remuneración recibida por un empleado de cualquier fuente durante el período en cuestión, incluyendo cualquier compensación por desempleo. A menos que las partes acuerden lo contrario, en caso de que el Sindicato no acepte la primera fecha de arbitraje ofrecida por el Árbitro, los pagos retroactivos que puedan concederse en relación con cualquier queja dejarán de acumularse treinta (30) días después de esta primera fecha ofrecida por el Árbitro. Los pagos retroactivos no dejarán de acumularse en caso de que el Sindicato acepte una audiencia ofrecida antes que la Compañía.

#### **Artículo 6. Limitaciones de tiempo.**

- (a) Toda queja que no se tramite de acuerdo con los plazos o pasos de este procedimiento de queja o cualquiera de los requisitos anteriores se considerará retirada sin tener en cuenta ninguna excusa para ello, y no se celebrará ningún arbitraje al respecto. Si un empleado no presenta una queja dentro del período de cinco (5) días mencionado anteriormente en el Paso Uno, dicha queja se considerará retirada y no tendrá derecho a consideración en lo sucesivo, independientemente del motivo del incumplimiento. Si la Compañía no cumple con las limitaciones de tiempo especificadas en este procedimiento de queja, la queja se elevará automáticamente al siguiente paso sin que sea necesaria ninguna acción por parte del reclamante.
- (b) A menos que las partes acuerden lo contrario, ningún árbitro tendrá competencia para atender una reclamación que haya prescrito. No se considerará que ninguna de las partes ha renunciado a su derecho a presentar una reclamación dentro del plazo por haber seguido adelante con el proceso de reclamación y/o por no haber notificado a la otra parte, antes de la audiencia de arbitraje, que la reclamación era extemporánea.

#### **Sección 7. Modificación de los plazos.**

Los plazos establecidos en el presente Artículo sólo podrán acortarse o ampliarse mediante acuerdo escrito entre las partes. Los intentos informales de resolver la queja no extenderán ninguna limitación de tiempo especificada en este procedimiento de reclamación, excepto por acuerdo mutuo por escrito entre las partes.

## ARTÍCULO 18

### DISCIPLINA Y DESPIDO

#### Sección 1. Causa justa para la disciplina y el despido

La Compañía tendrá derecho a despedir o sancionar a cualquier empleado por causa justa de acuerdo con el Procedimiento de Quejas y Arbitraje establecido en el Artículo 17. Las siguientes ofensas o conductas se considerarán causa justa para el despido y no podrán ser objeto de disciplina progresiva. De acuerdo con los principios de causa justa, la Compañía tendrá la carga de la prueba y llevará a cabo una investigación exhaustiva y completa antes de imponer medidas disciplinarias:

- robo;
- daños intencionados o destrucción de bienes o equipos de la Compañía;
- incurrir en una conducta indebida que cree un peligro para la seguridad o la salud;
- falsificación intencionada de incapacitación en relación con cualquier asunto relacionado con el empleo o el pago; o
- infracción de las normas y/o políticas de la Compañía en materia de acoso, violencia en el lugar de trabajo, armas en el lugar de trabajo o drogas y alcohol.

En caso de tales ofensas o faltas, la única función del árbitro será determinar si el empleado incurrió en la conducta alegada, en cuyo caso se confirmará el despido del empleado.

Además, la lista de ofensas o conductas descritas en este Artículo no impide ni restringe en modo alguno que la Compañía despida a empleados por otras ofensas o conductas graves.

#### Sección 2. Nivel y uso de medidas disciplinarias.

Si bien la Compañía determinará, en función de una causa justa, el nivel de disciplina, excepto en el caso de una infracción susceptible de despido, la Compañía utilizará un proceso disciplinario progresivo. La Compañía normalmente utilizará una advertencia verbal, una advertencia por escrito y una suspensión antes de la terminación del empleo. Sujeto a las disposiciones de la Sección 1 de este Artículo, el nivel de disciplina elegido por la Compañía está sujeto a las disposiciones sobre quejas y arbitraje del Artículo 17.

Las medidas disciplinarias se mantendrán en vigor de conformidad con lo siguiente:

Asesoramiento verbal documentado - seis (6) meses

Asesoramiento documentado por escrito - seis (6) meses

Suspensión inferior a cinco (5) días - diez (10) meses

Suspensión de cinco (5) días o más - doce (12) meses

Esta limitación no se aplicará a la disciplina por infracciones de las normas y políticas de la Compañía relativas al acoso y la violencia laboral; y (ii) sólo si el Sindicato hace referencia al rendimiento general del empleado o a su historial laboral durante una audiencia de arbitraje, la Compañía tendrá derecho a adoptar medidas disciplinarias contra el trabajador durante toda su relación laboral.

### **Sección 3. Plazo para la imposición de medidas disciplinarias.**

La Compañía iniciará las investigaciones con prontitud una vez tenga conocimiento del incidente. La Compañía llevará a cabo dichas investigaciones de forma oportuna, teniendo en cuenta la totalidad de las circunstancias. La Compañía se esforzará por imponer medidas disciplinarias en un plazo de siete (7) días laborables a partir de que finalice la investigación del comportamiento o la mala conducta que haya dado lugar a la medida disciplinaria. Si se necesitan más de siete (7) días laborables para que la Compañía imponga medidas disciplinarias después de finalizar su investigación, la Compañía informará inmediatamente al Sindicato sobre la necesidad de tiempo adicional y explicará la razón(es) de dicho tiempo adicional. Si durante el transcurso de la investigación la Compañía determina que la investigación puede durar más de treinta (30) días naturales, la Compañía notificará al Sindicato las razones por las que la investigación durará más de treinta (30) días naturales.

### **Sección 4. Reuniones de investigación**

Los delegados sindicales tendrán derecho a asistir a las reuniones de investigación si así lo solicita el trabajador afectado.

### **Sección 5. Traducción de documentos disciplinarios**

La Compañía proporcionará, previa solicitud, una traducción verbal de cualquier documento disciplinario que se le pida firmar a un empleado en el idioma primario de éste. En los casos de suspensión del trabajo de más de cinco (5) días laborables o despido, la Compañía hará, previa solicitud, un esfuerzo de buena fe para que la carta en la que se informa al empleado de la medida disciplinaria se traduzca a su lengua materna. No obstante, en caso de conflicto, prevalecerá el idioma del documento original no traducido.

## **ARTÍCULO 19**

### **ANUNCIOS DE VACANTES**

Todas las vacantes y/o nuevos puestos/clasificaciones se publicarán durante un período de siete (7) días naturales. Dichas vacantes indicarán el departamento, puesto de trabajo/clasificación, turno y salario base por hora aplicable al puesto. Si un empleado desea revisar las calificaciones laborales y la descripción de un puesto vacante, el Empleador las pondrá a su disposición.

Los solicitantes serán elegidos sobre la base de las calificaciones del trabajo, según lo determinado por el Empleador. Para determinar las calificaciones, el Empleador considerará si

el solicitante trabaja en el mismo Departamento que el del puesto vacante. Si el Empleador determina que las calificaciones son iguales, el Empleador explicará al Sindicato la base del empate y el Sindicato podrá dar su opinión con respecto a la determinación del Empleador. En tales casos de empate, la antigüedad será el factor decisivo.

En caso de que un empleado activo no pueda concursar para una vacante, el Empleador deberá llamar a los empleados despedidos antes de contratar a un nuevo empleado, de conformidad con el Artículo 14.

A los empleados se les dará un período de al menos sesenta (60) días hábiles para que reúnan los requisitos para el puesto anunciado y, si es factible y las necesidades del trabajo lo permiten, tendrán la oportunidad de regresar a su puesto anterior en caso de que no reúnan los requisitos.

El empleado que sea trasladado temporalmente a un puesto de menor categoría conservará su salario anterior durante el periodo de traslado temporal. El trabajador trasladado temporalmente a un puesto de mayor categoría percibirá el sueldo del puesto de mayor categoría. Si el traslado temporal dura más de treinta (30) días consecutivos, la Compañía notificará al Sindicato.

## **ARTÍCULO 20**

### **PERMISOS**

#### **Sección 1 Permisos familiares y médicos**

Cuando proceda, la Compañía concederá permisos de ausencia de acuerdo con la Ley federal de Permisos Familiares y Médicos (“FMLA”, por sus siglas en inglés) y cualquier ley estatal y local aplicable sobre permisos familiares y médicos y las políticas de la Compañía, que podrán modificarse por la Compañía para garantizar el cumplimiento de dicha ley federal, estatal o local. La Compañía notificará al Sindicato antes de realizar dichos cambios. El permiso FMLA no es remunerado, y a menos que sea inconsistente con la ley aplicable, la Compañía requiere que usted utilice el tiempo libre remunerado disponible durante su permiso FMLA, incluyendo tiempo de vacaciones, días festivos flotantes y tiempo personal. No obstante lo anterior: (1) será opción del empleado usar cualquier permiso al que tenga derecho bajo la Ley de Nueva Jersey sobre Permisos Por Enfermedad Ganados (New Jersey Earned Sick Leave Law) durante su permiso FMLA; (2) será opción del empleado usar tiempo acumulado de enfermedad o vacaciones en relación con cualquier permiso tomado que esté cubierto bajo la Ley de Nueva Jersey sobre Seguro de Permisos Familiares (New Jersey Family Leave Insurance Law); y (3) se permitirá a los empleados retener hasta cinco (5) días de vacaciones que no se requerirá que corran simultáneamente con el permiso FMLA.

#### **Sección 2. Otros tipos de permiso**

Además de los permisos de ausencia descritos en la Sección 1, los Empleados con un año o más de antigüedad tendrán derecho a hasta un año de permiso médico sin goce de sueldo por su propia condición médica que correrá simultáneamente con cualquier permiso FMLA, estatal o

local, si corresponde. El Empleador proporcionará todos los demás permisos de ausencia exigidos por la ley.

La Compañía podrá, a su discreción, conceder permisos sin sueldo no exigidos por la ley, incluidos los permisos personales.

### **Sección 3. Requisitos para permiso**

(a) Podrá exigirse a los empleados que aporten la certificación y/o documentación adecuada en apoyo de una solicitud de permiso.

(b) Los empleados que se encuentren de permiso no deben buscar ni desempeñar ningún otro empleo ni emprender ninguna actividad empresarial o generadora de ingresos que no hubieran realizado en el pasado y que sea incompatible con el motivo o motivos de su permiso. Todo empleado que, tras una investigación exhaustiva y completa, sea declarado culpable de haber participado en una actividad contraria a lo dispuesto en este apartado será despedido. No obstante lo anterior, la Compañía podrá, a su discreción, aplicar medidas disciplinarias progresivas en tales situaciones si lo considera justificado en base a la investigación de la Compañía y al tipo de infracción.

(c) Salvo que la ley o el presente Contrato dispongan lo contrario, los empleados que se encuentren de permiso no tendrán derecho a acumular permisos remunerados, a que se les continúen pagando sus prestaciones ni a cobrar los días festivos que tengan lugar durante su permiso.

(d) Los empleados acumularán antigüedad cuando estén ausentes por un permiso aprobado por la Compañía hasta un máximo de un (1) año.

### **Sección 4. Permiso militar**

La Compañía apoya las obligaciones militares de todos los empleados y concede permisos para el servicio militar de acuerdo con las leyes federales y estatales aplicables, en su versión modificada. Cualquier empleado que necesite tiempo libre para el servicio militar debe notificarlo inmediatamente a su supervisor y a Recursos Humanos, que le proporcionará detalles sobre el permiso.

### **Sección 5. Permiso sindical**

A todo empleado elegido o designado como funcionario del Sindicato o delegado en cualquier actividad laboral, que necesite un permiso para ausentarse, se le concederá un permiso sin goce de sueldo mientras las necesidades laborales lo permitan y se le garantizará su reincorporación a su puesto de trabajo al final de dicho período, con la misma antigüedad que si estuviera empleado de forma continua. No se denegarán injustificadamente las solicitudes de licencia. Previa solicitud, el Sindicato proporcionará a la Compañía información sobre la necesidad del permiso sindical.

A menos que las partes acuerden lo contrario, no más de dos (2) personas podrán estar de permiso sindical al mismo tiempo. El Sindicato notificará por escrito la necesidad de dicho permiso al menos diez (10) días laborables antes de la fecha propuesta para el inicio del permiso.

No obstante lo anterior, y a menos que las partes acuerden lo contrario, una vez por año natural el Sindicato podrá tener hasta cuatro (4) personas al mismo tiempo con permiso sindical por un período de hasta cinco (5) días laborables para asistir a la convención anual del Sindicato. En tales casos, el Sindicato notificará por escrito la necesidad de dicho permiso al menos quince (15) días laborables antes de la fecha propuesta para el inicio del permiso.

El permiso sindical podrá tomarse hasta un máximo de treinta (30) días por persona en un período renovable de doce (12) meses.

El permiso previsto en esta sección es independiente de cualquier permiso que las partes puedan acordar en relación con las negociaciones para un contrato posterior.

## **ARTÍCULO 21**

### **RELACIONES DE GESTIÓN LABORAL**

#### **Sección 1.**

A menos que las partes acuerden lo contrario, dos representantes de la Compañía se reunirán con dos representantes del Sindicato una vez cada trimestre natural en una fecha y hora mutuamente acordadas, con el fin de mantener la comunicación sobre asuntos que afecten a los empleados y las percepciones e información sobre las operaciones de la Instalación. A menos que las partes acuerden lo contrario, las reuniones no durarán más de una hora. A los dos representantes sindicales que asistan a una reunión se les pagará su tarifa por hora básica aplicable por el tiempo empleado en la reunión, pero el tiempo empleado en la reunión no se considerará horas trabajadas a efectos de determinar la remuneración por horas extras.

## **ARTÍCULO 22**

### **CAMBIOS TECNOLÓGICOS**

El Empleador podrá implementar y utilizar sistemas tecnológicos nuevos o diferentes con fines operativos. El Empleador también podrá establecer estándares de desempeño razonables asociados con dichos sistemas. Cuando los empleados reciban capacitación sobre dicha tecnología implementada por el Empleador, se les pagará la tarifa por hora completa establecida.

Cuando el Empleador realice los cambios tecnológicos que considere necesarios, como por ejemplo, entre otros, la introducción de maquinaria automatizada que incida directamente en el trabajo de la unidad de negociación, el Empleador procurará, cuando sea factible, notificar al Sindicato con treinta (30) días hábiles de anticipación, y explicar el tipo y efecto de dichos cambios. Si un cambio tecnológico da lugar a la creación de un nuevo puesto, las partes negociarán el salario que se asignará a dicho puesto de conformidad con el artículo 27 del Contrato.



## ARTÍCULO 23

### SALUD Y SEGURIDAD

#### Sección 1.

La Compañía proporcionará el equipo de seguridad que sea necesario para proteger la salud y seguridad de los empleados, incluyendo pero no limitándose al Equipo de Protección Personal (EPP) cuando lo requieran las ordenanzas federales, estatales o locales. La Compañía se asegurará de que los botiquines de primeros auxilios se encuentren en lugares fácilmente accesibles en las áreas de trabajo de los empleados. La Compañía cumplirá todas las ordenanzas federales, estatales o locales relativas a cuestiones de seguridad relacionadas con la temperatura interior.

En cumplimiento de esta política, la Compañía establecerá normas y políticas de seguridad que rijan a los empleados y las operaciones de la Instalación. En caso de modificación de dichas normas y políticas, se programará una reunión con el Comité de Seguridad para explicar las razones de dichos cambios y las ramificaciones de seguridad, si las hubiera. La Compañía proporcionará a los empleados el equipo de protección que considere adecuado para protegerlos en el desempeño de sus responsabilidades laborales. Los empleados usarán el equipo de protección proporcionado por la Compañía en áreas y trabajos designados según lo especifique la Compañía. La maquinaria y los equipos estarán provistos de dispositivos de seguridad, protecciones y otros equipos necesarios para la protección de la salud y la seguridad de cada trabajador.

La Compañía no exigirá a los empleados realizar trabajos peligrosos o inseguros que pongan en peligro su vida o su integridad física, o que infrinjan cualquier ley local, estatal o federal de salud y seguridad. Los empleados tendrán derecho a ponerse en contacto con su Supervisor, con Recursos Humanos o con el Director de Planta, o con la persona que éste designe, si el empleado considera que se le está asignando un trabajo inseguro, a fin de que pueda tener lugar una discusión que garantice que el trabajo se está realizando de forma segura. A los empleados se les asignará carga de trabajo segura. Si un empleado observa una condición de trabajo insegura, deberá informar inmediatamente a su supervisor para que pueda ser investigada y, en caso necesario, discutida por el Comité de Seguridad establecido en la Sección 4 de este Artículo.

#### Sección 2.

El Sindicato y los empleados acuerdan acatar las normas y políticas establecidas de conformidad con la Sección 1 de este Artículo.

#### Sección 3.

Se acuerda mutuamente y la Compañía insiste en que las Instalaciones se mantengan en condiciones higiénicas en todo momento. Esta norma se aplicará al estado general de las instalaciones, incluidos los baños, comedores y fuentes de agua potable.

#### **Sección 4.**

Se formará un comité de seguridad con cuatro (4) miembros designados por la Compañía y cuatro (4) miembros designados por el Sindicato. Dicho comité procurará reunirse con la dirección al menos una vez al mes para promover las condiciones y prácticas de trabajo seguras de la planta de Wharton, así como para tratar cualquier accidente laboral ocurrido y cualquier condición de seguridad en la planta de Wharton. Si las necesidades del trabajo no permiten programar una reunión en un mes determinado, la reunión se reprogramará, si es necesario. Se notificará a un miembro del comité de seguridad del Sindicato cualquier accidente laboral.

#### **Sección 5.**

En caso de pandemia mundial (es decir, COVID-19), la Compañía cumplirá todas las directrices y recomendaciones federales de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y otras directrices y recomendaciones federales, estatales o locales en el lugar de trabajo para ayudar a reducir la propagación de dicha enfermedad siempre que dichas directrices y recomendaciones estén en vigor. El cumplimiento de las mencionadas directrices de los CDC y la OSHA en el lugar de trabajo será responsabilidad exclusiva de la dirección. En caso de que el CDC declare una nueva pandemia de COVID-19, o cualquier otra pandemia, el Empleador acuerda reunirse con el Sindicato para discutir cualquier solicitud adicional de protocolos de salud y seguridad relacionados con dicha pandemia. En cualquiera de dichas reuniones y en respuesta a cualquiera de dichas solicitudes, el Empleador no está bajo ninguna obligación de aceptar modificar este Contrato.

#### **Sección 6.**

Si lo ordena la Compañía, ésta pagará el costo de cualquier examen físico, prueba médica o vacunación que se exija como condición para el empleo, continuado o no.

#### **Sección 7.**

De acuerdo con sus obligaciones en virtud de la legislación federal, estatal y local para participar en un proceso interactivo con los empleados discapacitados, la Compañía hará todo lo posible para considerar a los empleados para asignaciones de trabajo ligero, cuando las haya y en función de las necesidades laborales, según determine la Compañía.

### **ARTÍCULO 24**

#### **DERECHOS DE GESTIÓN**

#### **Sección 1.**

Salvo que se establezcan limitaciones en otros apartados del presente Contrato, la Compañía se reserva y conserva los derechos de gestión que haya ejercido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Contrato, entre los que se incluyen, a título meramente enunciativo y no limitativo, los siguientes:

- controlar todos los asuntos relacionados con el funcionamiento, la gestión y la administración de las actividades de la Compañía;
- planificar, dirigir, controlar, aumentar, reducir o disminuir las operaciones en su totalidad o en parte;
- determinar la ubicación de sus instalaciones u operaciones
- determinar los servicios a prestar;
- interrumpir o introducir métodos, técnicas, procesos, tecnología o equipos nuevos o mejorados;
- suspender, sancionar o despedir a empleados por causa justificada, de conformidad con el artículo 18;
- despedir o reducir el horario de los empleados en función de las necesidades del trabajo;
- separar a los empleados en período de prueba, de conformidad con el artículo 12;
- determinar y/o cambiar las horas de trabajo, los horarios de trabajo, las horas de entrada y salida, los turnos, la duración de la jornada laboral y/o la semana laboral de los empleados, de conformidad con el Artículo 15. De conformidad con el Artículo 15, si la Compañía realiza un cambio en las horas de trabajo, los horarios de trabajo, las horas de entrada y salida, los turnos, la duración de la jornada laboral y/o la semana laboral de los empleados, se reunirá con el Sindicato, previa solicitud, para discutir los efectos de dichos cambios y negociará los efectos de dichos cambios.
- determinar si se debe utilizar y/o clasificar a los empleados como de tiempo completo o de tiempo parcial en función de las necesidades de la Compañía;
- determinar cuándo deben realizarse horas extras;
- dirigir, instruir y controlar el trabajo de los empleados;
- determinar las calificaciones y aptitudes razonables requeridas para cada clasificación laboral y las calificaciones y estándares necesarios para cualquiera de los puestos de trabajo que pueda tener o crear en el futuro y determinar si se cumplen dichos estándares y niveles. En caso de que la Compañía modifique dichas calificaciones laborales, deberá notificarlo al Sindicato con al menos veinticinco (25) días de antelación, y el Sindicato tendrá derecho a solicitar una reunión para discutir dichos cambios y dar su opinión antes de la modificación de la clasificación laboral, con el fin de informar la discusión de las partes y negociar los efectos de dichos cambios;

- determinar el número de empleados que utilizará en cada momento y el número asignado a una clasificación concreta;
- contratar, despedir, reclasificar, ascender, bajar de puesto o transferir empleados en función de las necesidades de la Compañía, salvo en los casos expresamente limitados por el presente Contrato;
- determinar el contenido y las funciones del puesto;
- combinar, modificar o crear nuevas clasificaciones de puestos de trabajo, incluyendo, en este último caso, asignarles tarifas salariales; siempre que, no obstante, la Compañía negocie con el Sindicato cualquier tarifa salarial que vaya a asignarse a un nuevo puesto durante un periodo de treinta (30) días y, si las partes no consiguen llegar a un acuerdo en este periodo de treinta (30) días, la Compañía podrá implementar su propuesta final sujeta a: la continuación de la negociación sobre la tarifa; y los efectos de los cambios;
- determinar (incluyendo crear, establecer y cambiar) estándares razonables de rendimiento y producción, incluyendo requisitos numéricos de producción. Si la Compañía cambia los estándares de rendimiento o producción, la Compañía, previa solicitud, se reunirá con el Sindicato para negociar los efectos de dichos cambios;
- determinar los procesos, métodos y procedimientos que se utilizarán;
- adoptar y en ocasiones modificar, rescindir o cambiar (con notificación por escrito al Sindicato con treinta (30) días de antelación) y hacer cumplir normas razonables que rijan el comportamiento de los empleados. La Compañía deberá notificarlo al Sindicato con al menos treinta (30) días de antelación y el Sindicato tendrá derecho a solicitar una reunión para discutir dichos cambios y negociar los efectos de los mismos;
- capacitar a los empleados;
- determinar la selección, retención o sustitución de cualquier proveedor;
- utilizar empleados que no pertenezcan a la unidad de negociación, incluidos, entre otros, los empleados temporales y estacionales, para realizar trabajos cubiertos por este Contrato, siempre que la intención al hacerlo no sea sustituir permanentemente a los empleados de la unidad de negociación;
- determinar el método de financiación de cada prestación de la Compañía, incluida la identidad y selección de la compañía(s) o fideicomisario(s);
- realizar todas las demás funciones inherentes a la administración y/o gestión de la Compañía.

## **Sección 2.**

La Compañía tiene y conservará el derecho de trasladar, vender, cerrar o liquidar la Instalación, sus operaciones y/o el trabajo realizado en la Instalación, en su totalidad o en parte, y de despedir a sus empleados en relación con dicho traslado, venta, cierre o liquidación; sin embargo, en caso de que la Compañía decida hacerlo, notificará al Sindicato, cuando sea factible, con no menos de sesenta (60) días de anticipación, de conformidad con las disposiciones de la “Ley de Notificación de Ajuste y Recapacitación de Trabajadores”, así como cualquier ley estatal o local sobre cierre de plantas, incluyendo la Ley WARN de Nueva Jersey (*Ver* Artículo 34). Previa solicitud, la Compañía negociará con el Sindicato los efectos del cierre de la planta.

## **Sección 3.**

A menos que este Contrato establezca limitaciones expresas, la Compañía tendrá derecho a asignar y determinar dónde y cómo se realizará el trabajo, y podrá transferir trabajo a o desde la Instalación, y a o desde cualquier otra ubicación, según considere apropiado. Si la Compañía planea transferir trabajo permanentemente de la instalación a otra instalación y dicha transferencia resultará en un despido permanente de empleados de la unidad negociadora, deberá notificar al Sindicato con sesenta (60) días de anticipación y negociará con el Sindicato los efectos de dicha transferencia.

## **Sección 4.**

El hecho de que la Compañía no ejerza alguna facultad, función, autoridad o derecho reservado o retenido por ella, o el ejercicio de alguna facultad, función, autoridad o derecho de una manera determinada, no se considerará una renuncia al derecho de la Compañía, ya que no entra en conflicto con ninguna disposición expresa del presente Contrato.

## **ARTÍCULO 25**

### **POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA**

En la medida en que un tema o asunto no esté expresa y directamente cubierto por el presente Contrato, regirán las políticas aplicables de la Compañía, incluidas las políticas de recursos humanos y departamentales. En la medida en que los cambios en la legislación requieran que la Compañía realice cambios en una política, la Compañía tendrá derecho a realizar dicho cambio y notificarlo al Sindicato con treinta (30) días de antelación.

La Compañía tendrá derecho y autoridad para modificar, eliminar o crear nuevas políticas, incluidas las políticas de recursos humanos y departamentales, en la medida en que su objeto específico no esté explícita y directamente cubierto por el presente Contrato. La Compañía notificará al Sindicato con treinta (30) días de antelación la eliminación o emisión de una política nueva o modificada y, a menos que se estipule lo contrario en el presente Contrato, previa solicitud, se reunirá y discutirá los cambios con el Sindicato y su efecto sobre los empleados. En caso de conflicto entre una política de la Compañía y una disposición expresa del presente Contrato, prevalecerá el presente Contrato.

## ARTÍCULO 26

### **PROHIBICIÓN DE HUELGAS, PAROS O RETRASOS LABORALES**

#### **Sección 1. Prohibición de huelgas.**

El Sindicato y los empleados que representa, no iniciarán, causarán, permitirán o participarán o se unirán a ninguna huelga, paro laboral, huelga de apoyo, manifestación en horas de trabajo o en áreas de trabajo, manifestaciones en instalaciones de la Compañía, manifestaciones que interfieran o interrumpan las operaciones de la Compañía o reducción de la actividad durante la vigencia de este Contrato. La Compañía podrá imponer medidas disciplinarias a cualquier empleado o empleados, individualmente o como grupo, que participen en actividades que violen esta Sección. Dicha acción disciplinaria no impedirá ni restringirá el recurso de la Compañía a cualquier otro recurso, incluyendo una acción de desagravio por mandato judicial o por daños y perjuicios.

#### **Sección 2. Deberes del Sindicato en caso de conducta prohibida.**

En caso de que algún empleado o varios empleados cubiertos por este Contrato participen en alguna actividad prohibida por la Sección 1 de este Artículo, el Sindicato instruirá a los empleados participantes para que cesen dichas acciones y regresen al trabajo inmediatamente, y hará todos los esfuerzos razonables posibles para inducir a dicho empleado o grupo de empleados a que desistan de dicha conducta prohibida.

#### **Sección 3. Prohibición de cierres patronales.**

No habrá cierre patronal durante la vigencia de este Contrato. El despido de empleados cubiertos por este Contrato no se considerará un cierre patronal a efectos de este Contrato.

## ARTÍCULO 27

### **SALARIOS**

#### **Sección 1. Aumentos salariales**

(a) Los empleados recibirán un aumento del 4% en el caso de los que ganen más de \$28.00 o más en el momento de la ratificación y del 5.5% en el caso de los que ganen menos de \$28.00, un aumento del 3.5% a partir del 1 de julio de 2024 y un aumento del 3.25% a partir del 1 de julio de 2025.

Los empleados que se encuentren en período de prueba en la fecha de entrada en vigor de cualquiera de los aumentos de la tarifa por hora base mencionados anteriormente no recibirán el aumento, sino que lo recibirán a partir del comienzo del primer período de pago completo tras la finalización satisfactoria de su período de prueba.

## **Sección 2. Jefes de equipo .**

Los empleados que sean Jefes de Equipo tendrán un salario base por hora no inferior a dos dólares (\$2.00) por hora superior al salario inicial de su Departamento.

## **Sección 3. Diferencial de turno.**

Sujeto a las normas, políticas y procedimientos aplicables de la Compañía, los empleados recibirán cincuenta centavos (\$.50) además de su tarifa por hora base por todas las horas trabajadas en el segundo (2º) turno y un dólar (\$1.25) además de su tarifa por hora base por todas las horas trabajadas en el tercer (3º) turno. Los empleados que trabajen un turno de doce (12) horas de 6:00 A.M. a 6:00 P.M. recibirán cincuenta centavos (\$.50) además de su tarifa por hora base por todas las horas trabajadas durante este turno. Los empleados que trabajen un turno de doce (12) horas de 6:00 P.M. a 6:00 A.M. recibirán un dólar (\$1.25) además de su tarifa por hora base por todas las horas trabajadas durante este turno. A efectos de esta Sección, el segundo y tercer turno se definirán tal y como los defina la Compañía.

Los empleados que no sean de producción programados regularmente para trabajar turnos de ocho (8) horas que incluyan sábados o domingos recibirán un dólar (\$1) adicional por hora si están programados para trabajar un sábado y un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) adicionales por hora si están programados para trabajar un domingo.

## **Sección 4. Pago por antigüedad.**

Los empleados que hayan trabajado ocho (8) años ininterrumpidos en la fecha de entrada en vigor de este Contrato, y los que alcancen los ocho (8) años de servicio ininterrumpido durante la vigencia del mismo, recibirán un aumento de cincuenta centavos (\$.50) en su salario base por hora.

Tras la ratificación de este Contrato, la Compañía llevará a cabo una auditoría de su nómina con el fin de abordar las cuestiones de compresión salarial planteadas por el Sindicato durante la negociación. Una vez concluida esta auditoría posterior a la ratificación, y a menos que las Partes acuerden lo contrario, la Compañía proporcionará un aumento único de la tarifa por hora base a los empleados con tres años de antigüedad o más para garantizar que su tarifa por hora base no sea inferior a veinticinco centavos (\$0.25) por hora superior a la del empleado mejor pagado en la misma clasificación laboral con menos de tres (3) años de experiencia.

## **Sección 5. Pago por capacitación**

El Empleador podrá seleccionar entre los empleados que considere suficientemente calificados y que posean el temperamento necesario y estén dispuestos a participar, a aquellos que capacitarán a otros empleados. Por cada hora que dediquen a capacitar a otros, dichos empleados recibirán una prima de un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora. Los empleados a los que se pida realizar labores de capacitación deberán llenar un formulario proporcionado por la Compañía en el que se indiquen las horas de trabajo en las que realizaron dichas labores de capacitación, a quiénes estaban capacitando y cualquier otra información requerida por la Compañía. El capacitador será responsable de evaluar cuándo un empleado al

que está capacitando es competente en una tarea determinada. Alternativamente, el Empleador, a su discreción, podrá utilizar supervisores para dicha capacitación. Los supervisores no realizarán el trabajo de la unidad de negociación con el propósito de reemplazar permanentemente a un empleado. Se reconoce, sin embargo, que en ocasiones será necesario que los supervisores realicen el trabajo que normalmente realizan los empleados durante el transcurso de la capacitación o entrenamiento de los empleados o de otro personal del Empleador o en una situación de emergencia.

### **Sección 6. Pago de días festivos**

Además de recibir su salario regular por día festivo, los empleados que tengan programado trabajar en un día festivo reconocido de conformidad con el artículo 31 recibirán una vez y media su salario por hora por todo el tiempo trabajado.

## **ARTÍCULO 28**

### **SALUD Y BIENESTAR Y OTROS BENEFICIOS DE SEGURO**

#### **Sección 1 Seguro médico, dental y óptico.**

Durante la vigencia de este Contrato, los empleados regulares a tiempo completo cubiertos por este Contrato que estén en activo tendrán derecho a participar en el/los plan(es) de salud y bienestar (es decir, planes que proporcionen seguro médico, dental y óptico) que se ofrecen a los empleados de la Instalación en general, de acuerdo con los términos y condiciones de dicho(s) plan(es). En caso de que durante la vigencia de este Contrato un hospital local, incluyendo pero no limitándose a Saint Clare's Dover Hospital, se convierta en un proveedor fuera de la red, la Compañía informará inmediatamente al Sindicato y programará una reunión para discutirlo en un plazo de cinco (5) días hábiles con el fin de explorar opciones alternativas. Además, la Compañía trabajará con su proveedor médico para encontrar dichas opciones alternativas y presentarlas al Sindicato.

Durante cada año de vigencia del Contrato, el costo de la prima del seguro médico para los empleados del plan Surest Health Care, siempre y cuando se ofrezca, será igual o inferior al costo de la prima del seguro médico del plan PPO Health Care de la Compañía en ese mismo año. Si durante la vigencia de este Contrato el costo de la prima del seguro médico del plan Surest Health Care es superior al costo de la prima del plan PPO, siempre que éste se ofrezca, los empleados no serán responsables de la diferencia de costo.

Las primas del seguro médico de los empleados que se ausenten del conforme a un permiso aprobado por la Ley de Permisos Médicos Familiares ("FMLA") se abonarán de acuerdo con las disposiciones de la FMLA.

#### **Sección 2. Otras prestaciones de seguro.**

Durante la vigencia de este Contrato, los empleados regulares de tiempo completo cubiertos por este Contrato que estén empleados activamente tendrán derecho a participar en los



prestaciones de seguro de discapacidad a corto plazo y seguro de vida que se ofrecen a los empleados en general, de acuerdo con los términos y condiciones de dicho(s) plan(es).

### **Sección 3. Entrega de información.**

Los empleados que reúnan los requisitos y a los que se ofrezca la oportunidad de participar en los planes de la Compañía descritos en este artículo [] recibirán información en la que se describan las condiciones de los planes.

### **Sección 4. Modificación de prestaciones.**

Los términos de los planes y prestaciones establecidos en este Artículo 28 podrán ser modificados por la Compañía de la misma forma que se modifican en general para los empleados. A efectos del presente Apartado 4 y de este Artículo 28, “cambio” incluye, pero no se limita a, (i) la eliminación de planes y prestaciones, (ii) la adición o sustitución de planes y prestaciones, (iii) cambios en los deducibles aplicables, aportaciones a primas y otros pagos financieros y copagos por parte de los empleados y (iv) modificaciones o eliminación de los términos de cualquier plan o prestación. A petición del Sindicato, la Compañía se reunirá con el Sindicato para tratar y negociar los efectos de dichos cambios en el plan o planes. La Compañía notificará al Sindicato con al menos treinta (30) días de antelación cualquier cambio en los planes de prestaciones actuales.

No obstante lo anterior, si la Compañía elimina un plan (es decir, elimina el seguro médico, dental, óptico, de incapacidad a corto plazo o de vida), a petición del Sindicato, se reunirá y discutirá el mismo con el Sindicato para negociar los efectos de dicha eliminación; sin embargo, dichas discusiones no retrasarán la implementación de la eliminación del plan. Además, la Compañía notificará al Sindicato con al menos treinta (30) días de antelación cualquier aumento de las contribuciones de los empleados a las primas mensuales del seguro médico.

## **ARTÍCULO 29**

### **PLAN 401(K)**

#### **Sección 1. Términos del Plan.**

La Compañía ofrecerá el mismo plan 401(k) a los empleados de la unidad negociadora que reúnan los requisitos que ofrece a los empleados de la unidad no negociadora en la Instalación, con los mismos términos y condiciones -incluidas las aportaciones paralelas de la Compañía- y los mismos requisitos y limitaciones de elegibilidad, que en el momento de la ratificación de este Contrato es una aportación paralela del 50% de las aportaciones del empleado hasta el 6%, lo que equivale a una aportación paralela máxima del empleador de hasta el 3%.

#### **Sección 2. Cambios en las prestaciones.**

La Compañía notificará con al menos sesenta (60) días de antelación cualquier cambio que realice en su plan 401(k) y analizará los efectos de dichos cambios.

## ARTÍCULO 30

### VACACIONES

#### Sección 1. Derecho a vacaciones.

Los empleados regulares de tiempo completo elegibles que hayan completado el período de prueba y que estén empleados activamente recibirán cada año vacaciones pagadas calculadas según el principio de “gane a medida que trabaja”. Las vacaciones pueden programarse y utilizarse antes de que se acumulen. Salvo que sea contrario a la legislación aplicable, los empleados no devengarán vacaciones mientras estén de permiso no remunerado. Para evitar cualquier duda, se entenderá por “permiso no remunerado” todo permiso por el que el empleado no reciba remuneración de la Empresa (por ejemplo, permiso por incapacidad, permiso de indemnización por accidente laboral, despido, permiso FMLA, etc.).

El año de vacaciones comenzará el 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre de cada año natural.

#### Sección 2. Cantidad de vacaciones.

Con sujeción a las políticas, normas y procedimientos aplicables, los empleados de tiempo completo que reúnan los requisitos necesarios acumularán vacaciones de acuerdo con el siguiente esquema:

<u>Años de servicio acreditados al 1 de enero</u>	<u>Ganancia semanal de vacaciones</u>	<u>Horas de vacaciones por año de servicio acreditado</u>
menos de 2	0.7692	40
2 pero menos de 5	1.5384	80
5 pero menos de 10	2.3076	120
10 pero menos de 20	3.0769	160
A partir de 20 años	3.8461	200

El trabajador que deje su empleo y vuelva a ser contratado en un plazo de seis meses conservará el crédito de servicios anteriores a efectos de vacaciones. Transcurridos seis meses, el empleado deberá volver a acreditar el servicio prestado a efectos de vacaciones. Por ejemplo, si un empleado trabajó para la Compañía durante cinco años antes de renunciar y vuelve a ser contratado dentro de los tres meses siguientes a su renuncia, acumulará inmediatamente vacaciones como si tuviera cinco años de servicio. Si se le vuelve a contratar al cabo de un año, empezará de cero.

Si bien los empleados comenzarán a acumular vacaciones el primer día de trabajo, sólo podrán hacer uso de ellas una vez finalizado satisfactoriamente el periodo de prueba.

### **Sección 3. Solicitud de vacaciones.**

Durante las dos (2) últimas semanas de enero de cada año, los empleados podrán seleccionar las vacaciones para ese año natural de entre el tiempo de vacaciones que la Compañía ponga a su disposición por antigüedad dentro del Departamento. Ningún empleado podrá elegir más de tres (3) semanas durante este proceso; sin embargo, la Compañía podrá aprobar un período de vacaciones más largo en base a circunstancias personales atenuantes (por ejemplo, el empleado viajará una distancia significativa). Luego, las vacaciones se asignarán por orden de llegada. Las solicitudes de vacaciones después del periodo de programación de enero deberán presentarlas los empleados a su supervisor con al menos una (1) semana de antelación.

La Compañía podrá, a su discreción, hacer excepciones al requisito de solicitud con una (1) semana de antelación; siempre que, no obstante, dicha excepción(es) no sirva como precedente ni como base para que el Sindicato reclame que dicha excepción deba proporcionarse posteriormente a cualquier otro empleado.

La Compañía deberá aprobar todas las solicitudes de vacaciones, incluidas las solicitudes de vacaciones de dos semanas o más, que se decidirán en función de las necesidades de la Compañía y no se denegarán injustificadamente. Los empleados no deberán planificar sus vacaciones hasta que hayan recibido la aprobación de las fechas solicitadas. El Empleador responderá normalmente a las solicitudes de vacaciones de los empleados en un plazo de dos (2) semanas.

### **Sección 4. Tarifa de pago de vacaciones.**

El pago de las vacaciones se realizará según la tarifa por hora básica del empleado. Las vacaciones se contabilizarán como horas trabajadas a efectos del cálculo de las horas extras.

A efectos de las solicitudes de vacaciones de semana completa, cuando se aprueben, una semana completa consta de 40 horas, e incluye la semana laboral completa, independientemente del horario del empleado.

El tiempo de vacaciones podrá utilizarse en intervalos de cuatro (4) horas.

### **Sección 5. Traslado y pago de vacaciones.**

El tiempo de vacaciones no podrá transferirse al año natural siguiente, y los empleados no cobrarán las vacaciones acumuladas que no hayan utilizado (salvo lo dispuesto en el presente artículo).

En caso de que un empleado deje su empleo y haya utilizado más vacaciones de las que ha ganado, el sobrepago de vacaciones se deducirá de su último cheque de pago, sujeto a la legislación aplicable. En la medida en que el sobrepago no se deduzca del último cheque de pago del empleado, éste seguirá siendo responsable de reembolsar a la Compañía el sobrepago de vacaciones.

Todo empleado con más de un (1) año de empleo continuo que renuncie y avise con dos (2) semanas de antelación recibirá el pago de las vacaciones acumuladas que no haya tomado. Un empleado sólo recibirá el pago al término de su empleo por el tiempo de vacaciones realmente acumulado y no utilizado a partir del último día de trabajo del empleado.

A la firma del presente Contrato, los Empleados recibirán el pago de todas las horas de vacaciones y personales acumuladas, si corresponde.

### **Sección 6. “Recompra” de vacaciones**

Los empleados que no utilicen todas sus vacaciones acumuladas pueden “vender” su tiempo acumulado a la Compañía a cambio de un pago. La Compañía “recomprará” una parte de las horas de vacaciones acumuladas y no utilizadas aplicando las siguientes normas:

- La recompra se hará conforme a la tarifa básica regular en el momento de la recompra, menos las deducciones aplicables (impuestos, etc.).
- El número máximo de horas de vacaciones que la Compañía recomprará en un año natural será igual a la asignación anual completa del empleado menos 40 horas. (Todos los empleados deben tomar al menos 40 horas al año de vacaciones o de lo contrario perderán ese tiempo sin derecho a pago).
- Las vacaciones deben acumularse antes de que puedan venderse a la Compañía.
- La fecha límite para “vender” las vacaciones no utilizadas cada año es el viernes de la primera semana completa de diciembre. Las vacaciones que no se hayan vendido antes de esa fecha deberán utilizarse o se perderá el derecho a recuperarlas.

## **ARTÍCULO 31**

### **DÍAS FESTIVOS**

#### **Sección 1. Días festivos reconocidos.**

La Compañía reconocerá anualmente los siguientes diez (10) días festivos pagados:

Año Nuevo

Día de los Caídos

Viernes Santo

Día de la Independencia

Día del Trabajo

Día de Acción de Gracias

Día después de Acción de Gracias

Nochebuena

Día de Navidad

Nochevieja

Un empleado debe haber cumplido su periodo de prueba para recibir el pago de los días festivos reconocidos.

Para los empleados que trabajen de lunes a viernes, los días festivos que caigan en sábado se celebrarán el viernes anterior y los que caigan en domingo se celebrarán el lunes siguiente. Para los empleados que trabajen en un horario que incluya fines de semana, si un día festivo cae en fin de semana, el día festivo se celebrará el día festivo real.

### **Sección 2. Días festivos flotantes.**

Además de los diez (10) días festivos designados, los empleados regulares de tiempo completo que hayan finalizado el período de prueba y estén trabajando activamente el 1 de enero de cualquier año natural tendrán derecho a recibir hasta dos (2) días festivos flotantes pagados durante ese año natural. Los empleados regulares de tiempo completo contratados entre el 1 de enero y el 30 de abril tendrán derecho a recibir los dos (2) días festivos flotantes pagados durante el año natural en el que fueron contratados. Los empleados regulares de tiempo completo contratados entre el 1 de mayo y el 31 de agosto tendrán derecho a recibir un (1) día festivo flotante pagado durante el año natural en el que fueron contratados. Los empleados fijos de tiempo completo contratados entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre no tendrán derecho a recibir días festivos flotantes durante el año calendario en el que fueron contratados.

Los días festivos flotantes deben programarse de acuerdo con las normas, políticas y procedimientos aplicables, incluyendo que los empleados generalmente deben solicitar los días festivos flotantes con al menos una (1) semana de antelación. Los empleados sólo podrán utilizar días festivos flotantes que su supervisor haya aprobado previamente. Los empleados también podrán utilizar los días festivos libres cuando llamen para ausentarse. Los días festivos flotantes pueden utilizarse en intervalos de cuatro (4) horas.

### **Sección 3. Tarifa salarial de días festivos.**

Sujeto a las políticas, normas y procedimientos aplicables, los días festivos se pagarán a la tarifa por hora base del empleado multiplicada por el número de horas que el empleado, de lo contrario, habría trabajado (por ejemplo, un empleado que trabaje en turnos de ocho (8) horas cobraría ocho (8) horas por día festivo, y un empleado que trabaje en turnos de doce (12) horas cobraría doce (12) horas por día festivo). Para tener derecho al pago de días festivos, un empleado debe trabajar su jornada laboral programada antes y después del día festivo, con la excepción del tiempo libre previamente aprobado.

#### **Sección 4. Horas trabajadas en día festivo.**

Los empleados que trabajen en un día festivo reconocido recibirán su pago de acuerdo con el Artículo 27. El tiempo libre remunerado en un día festivo se contabilizará como horas trabajadas a efectos del cálculo de las horas extras.

#### **Sección 5. Pago de días festivos acumulados.**

Los días festivos acumulados pero no utilizados no se pagaran a menos que así lo exija la legislación aplicable.

### **ARTÍCULO 32**

#### **PERMISO DE JURADO Y TESTIGO**

Se concederá un permiso pagado para prestar servicio como jurado o testigo a los empleados de tiempo completo que hayan finalizado su periodo de prueba, que sean llamados a prestar servicio como jurado o sean citados a declarar como testigos en un procedimiento judicial. Los empleados elegibles que sean citados para prestar servicio como jurado durante las horas de trabajo regulares programadas recibirán de la Compañía su salario normal y deberán endosar a la Compañía su cheque de pago como jurado.

El permiso pagado bajo este Artículo está limitado a un máximo de 8 horas por día para quienes normalmente trabajan turnos de 8 horas, 10 horas por día para quienes normalmente trabajan turnos de 10 horas, y 12 horas por día para quienes normalmente trabajan turnos de 12 horas. El permiso pagado en virtud de este artículo tiene un límite de 80 horas por año natural. Los permisos sin sueldo se concederán normalmente para prestar servicios como jurado o testigo que superen las 80 horas por año natural.

Los empleados que no puedan optar a un permiso pagado para prestar servicio como jurado podrán utilizar las vacaciones acumuladas o los días personales si desean que se les pague mientras toman el permiso en virtud de este Artículo. En caso contrario, el permiso no será pagado.

Los empleados deben proporcionar a su supervisor el citatorio de jurado o de testigo tan pronto como sea posible para que se puedan hacer los arreglos correspondientes. Los empleados que sean seleccionados para formar parte de un jurado también deberán proporcionar una estimación del tiempo que estarán ausentes del trabajo y las actualizaciones diarias. Se espera que los empleados se presenten a trabajar siempre que el horario del tribunal lo permita. Si resulta práctico, una vez que el tribunal permita al empleado retirarse, éste deberá volver al trabajo lo antes posible y completar el resto de su turno. Una vez concluido el servicio de jurado, los empleados deben obtener un certificado del secretario del tribunal que verifique las fechas de servicio.

Los empleados deben notificar a su supervisor y a Recursos Humanos tan pronto como sea posible la recepción del aviso de servicio como jurado. Si así lo requieren las necesidades de la Compañía, el empleado también debe solicitar un aplazamiento del servicio de jurado.

Cuando un empleado preste servicio como jurado sólo durante una parte de su jornada laboral, se espera que se presente a trabajar el resto del día.

## **ARTÍCULO 33**

### **PERMISO POR DUELO**

#### **Sección 1. Cantidad de permiso por duelo.**

Los empleados en activo podrán tomar hasta tres (3) días de permiso remunerado por duelo en caso de fallecimiento de un familiar directo para que el empleado pueda realizar los preparativos necesarios, asistir al funeral o servicio conmemorativo y ocuparse de otros asuntos relacionados con el familiar directo fallecido. No se negará injustificadamente una solicitud de tiempo libre adicional no remunerado de hasta dos (2) días para ocuparse de los arreglos necesarios antes mencionados. Si un empleado necesita más tiempo libre para ocuparse de los arreglos antes mencionados, podrá solicitar un permiso personal de acuerdo con el artículo 20 del contrato colectivo. El permiso por duelo será remunerado según el número de horas que el empleado hubiera tenido que trabajar de acuerdo con su salario habitual.

#### **Sección 2. Definición de familiar directo.**

Por “familiar directo” se entiende el cónyuge, pareja de hecho, hijo, hijo adoptivo, hijastro, padre, padrastro, hermano, hermanastro, abuelo, nieto, suegra, suegro, cuñado, cuñada, abuelo político o cualquier persona a cargo que viva en el domicilio del trabajador.

#### **Sección 3. Aviso y aprobación.**

De acuerdo con las normas, políticas y procedimientos aplicables, los empleados deben (i) avisar previamente a su supervisor antes de tomar el permiso por duelo y (ii) presentar la documentación que acredite el uso del permiso por duelo al regresar el empleado de dicho permiso.

#### **Sección 4. Notificación a mitad de turno.**

Si un empleado recibe la notificación del fallecimiento de un familiar directo mientras está trabajando, puede tomarse libre el resto de su turno programado. El empleado puede utilizar vacaciones o permiso no remunerado para cubrir el tiempo perdido.

#### **Sección 5. Asistencia.**

El uso de un permiso por duelo según lo establecido en este artículo no se considerará una incidencia en virtud del programa, la política o las normas de asistencia de la Compañía.

## ARTÍCULO 34

### **LEY DE NOTIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE EMPLEO DE LA PLANTA AERONÁUTICA DE MILVILLE DALLAS EN NUEVA JERSEY (“NJ WARN ACT”)**

En caso de que tenga lugar un evento cubierto por la Ley de Notificación de Pérdida de Empleo de la Planta Aeronáutica Millville Dallas de Nueva Jersey (“NJ WARN”), la Compañía proporcionará una indemnización de acuerdo con lo previsto por la ley.

## ARTÍCULO 35

### **LEY DE PERMISO POR ENFERMEDAD DE NUEVA JERSEY**

#### **Sección 1. Derecho a permiso por enfermedad remunerado**

En virtud de esta política, los empleados tienen derecho a Permiso por Enfermedad Remunerado (PST, por sus siglas en inglés). Los empleados acumularán PST a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año natural. El PST puede programarse y utilizarse antes de que se acumule/devengue. Los empleados pueden utilizar hasta 40 horas de PST al año.

Los empleados pueden empezar a utilizar el PST a partir de su 120° día de trabajo en la Compañía.

La Compañía no permite que se tomen represalias ni se discrimine a los empleados por ejercer su derecho al permiso por enfermedad remunerado.

#### **Sección 2. Segmentos de uso**

Los empleados pueden utilizar el PST en segmentos de cuatro (4) horas, hasta el número de horas que el empleado tenía programadas para trabajar durante ese turno, por cualquier motivo cubierto según se establece a continuación.

#### **Sección 3. Uso permitido del permiso por enfermedad remunerado**

Los empleados que reúnan los requisitos pueden utilizar el PST por los siguientes motivos:

- Diagnóstico, atención, tratamiento o recuperación de una enfermedad mental o física, lesión u otro problema de salud del propio empleado, o para la atención médica preventiva del propio empleado;
- para el cuidado de un familiar del empleado (como se define a continuación) durante el diagnóstico, cuidado, tratamiento o recuperación de una enfermedad mental o física, lesión o problema de salud del familiar, o para el cuidado médico preventivo del familiar;



- Para determinadas ausencias debidas a que el empleado o un familiar del empleado es víctima de violencia doméstica o sexual, incluyendo (a) la obtención de atención médica, servicios de una organización contra la violencia doméstica o de atención a víctimas, asesoramiento psicológico o de otro tipo, o servicios jurídicos, o (b) el traslado;
- Cierre del lugar de trabajo del empleado o de la escuela o guardería del hijo del empleado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública o a causa de un estado de emergencia declarado por el Gobernador debido a una epidemia u otra emergencia de salud pública;
- Para asistir a una conferencia, reunión, acto u otro evento relacionado con la escuela, solicitado o requerido por la escuela responsable de la educación del hijo del empleado, o para asistir a una reunión sobre los cuidados prestados al hijo del empleado en relación con su estado de salud o discapacidad;
- Una declaración de estado de emergencia por parte del Gobernador, o el aviso por parte de un proveedor de atención médica o del Comisionado de Salud u otra autoridad de salud pública, respecto a la determinación de que la presencia del empleado en la comunidad, o la de un familiar del empleado que necesite atención por parte de ellos, pondría en peligro la salud de otras personas; o
- Durante un estado de emergencia declarado por el gobernador, o por recomendación, indicación u orden de un proveedor de atención médica o del Comisionado de Salud u otro funcionario público autorizado, el empleado se somete a aislamiento o cuarentena, o cuida a un miembro de su familia en cuarentena, como resultado de una presunta exposición a una enfermedad transmisible y de la determinación por parte del proveedor o la autoridad de que la presencia del individuo/miembro de su familia en la comunidad pondría en peligro la salud de los demás.

#### **Sección 4. Familiar cubierto**

A efectos del PST de NJ, por miembro de la familia del empleado se entenderá:

hijo (biológico, adoptivo, de acogida, hijastro, tutelado legalmente o hijo de la pareja de hecho o de la pareja de unión civil del empleado); nieto; hermano (biológico, adoptivo, de acogida); cónyuge; pareja de hecho; pareja de unión civil; padre o madre (biológico, adoptivo, de acogida, padrastro o tutor legal de un empleado o de su cónyuge, pareja de hecho o pareja de unión civil, o de una persona que se encontraba en lugar de los padres del empleado o de su cónyuge, pareja de hecho o pareja de unión civil cuando el empleado, su cónyuge o su pareja eran hijos menores de edad); abuelo o abuela; cónyuge, pareja de hecho o pareja de hecho de uno de los padres o abuelos del empleado; hermano o hermana del cónyuge, pareja de hecho o pareja de hecho del empleado; o cualquier otra persona emparentada por consanguinidad con el empleado o cuyo vínculo estrecho con el empleado sea equivalente a una relación familiar.

## **Sección 5. Notificación de ausencias**

Si la necesidad de PST es previsible, los empleados deberán avisar a la Compañía con al menos siete (7) días de antelación y deberán hacer un esfuerzo razonable para programar el uso de PST de forma que no interrumpa indebidamente las operaciones de la Compañía. Si la necesidad de utilizar el PST es imprevisible, los empleados deberán avisar a la Compañía tan pronto como sea posible.

La Compañía podrá: (a) prohibir a los empleados el uso de permisos previsibles por enfermedad devengados en determinadas fechas, y (b) exigir documentación razonable si se utilizan permisos por enfermedad no previsibles durante esas fechas.

## **Sección 6. Documentación**

Después de una ausencia de tres (3) o más días consecutivos, se podrá exigir a los Empleados que presenten documentación adecuada que demuestre que el PST se utilizó por un motivo cubierto. Las siguientes formas de documentación se considerarán adecuadas:

- Si la licencia es por enfermedad del empleado o del familiar: Documentación firmada por el médico que atiende al empleado o a su familiar en la que se indique la necesidad del permiso y, si es posible, el número de días de permiso.
- Si el permiso se concede por violencia doméstica o sexual (según lo establecido anteriormente): (a) documentación médica; (b) registro o informe de una agencia policial; (c) orden judicial; (d) documentación que acredite que el autor de la violencia doméstica o sexual ha sido condenado por un delito de violencia doméstica o sexual; (e) certificación de un Especialista en Violencia Doméstica acreditado o de un representante de una agencia contra la violencia doméstica designada o de otra organización de atención a víctimas; (f) otra documentación o certificación proporcionada por un trabajador social, consejero, miembro del clero, trabajador de un centro de acogida, profesional médico, abogado u otro profesional que haya ayudado al empleado o familiar a tratar la violencia doméstica o sexual.
- Si el permiso es por una emergencia de salud pública (según lo establecido anteriormente): Copia de la orden del funcionario público o de la resolución de la autoridad sanitaria.
- Si el permiso es para asistir a una conferencia, reunión, acto u otro evento relacionado con la escuela (según lo establecido anteriormente): prueba tangible de la conferencia, reunión, acto u otro evento relacionado con la escuela solicitado o requerido por un administrador escolar, profesor u otro miembro del personal profesional responsable de la educación del hijo del empleado; o prueba tangible de la reunión relativa a la atención prestada al hijo del empleado en relación con las condiciones de salud o discapacidad del hijo.

No es necesario que dicha documentación explique el tipo de enfermedad, lesión o afección médica del trabajador o del familiar del trabajador, ni que describa los detalles de la violencia doméstica o sexual.

### **Sección 7. Transferencia**

Al final del año, se dará a los empleados la oportunidad de recibir el pago por el tiempo de enfermedad acumulado no utilizado. El empleado debe elegir, en un plazo máximo de 10 días naturales a partir de la fecha de la oferta, si acepta el pago íntegro, si transfiere todo el tiempo de enfermedad no utilizado o si transfiere la mitad del PST no utilizado y recibe el pago por la mitad restante. Si se traspasa el PST acumulado, independientemente del saldo de PST, sólo se podrá utilizar hasta un máximo de 40 horas de PST por año de prestación.

### **Sección 8. PST en caso de recontractación**

Si un empleado es despedido, cesado, suspendido o separado de su empleo con la Compañía, cualquier PST acumulado no utilizado le será reintegrado cuando se le vuelva a contratar o reincorporar a ese empleo, dentro de los seis meses siguientes a su despido, cese o separación. Además, el periodo de empleo anterior contará para el periodo de espera de utilización.

## **ARTÍCULO 36**

### **PERMISO FAMILIAR Y DE INCAPACIDAD DE NUEVA JERSEY, SEGURO DE PERMISO FAMILIAR DE NUEVA JERSEY Y PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL DE NUEVA JERSEY**

Los empleados pueden optar a un permiso en virtud de la Ley de Permisos Familiares de Nueva Jersey (NJFLA). Para tener derecho al permiso, durante el periodo de 12 meses inmediatamente anterior al permiso, el empleado debe haber (a) trabajado al menos 20 semanas naturales y al menos 1,000 horas base (incluyendo el tiempo regular, las horas extras, los permisos de indemnización por accidente laboral y los permisos militares), o (b) ganado al menos 1,000 veces el salario mínimo de Nueva Jersey.

El Seguro de Permisos Familiares de Nueva Jersey (“NJFLI”) es un programa estatal que puede sustituir parcialmente el salario de los trabajadores que necesitan cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado, establecer un vínculo con un hijo nuevo o recién colocado, o tomar un permiso en virtud de la Ley SAFE de Nueva Jersey. Los trabajadores que cumplan los requisitos pueden recibir las prestaciones del NJFLI durante un máximo de 12 semanas en un periodo de 12 meses o según disponga la legislación de Nueva Jersey. Las prestaciones pueden solicitarse de forma continua o no continua (intermitente). Si un empleado solicita las prestaciones del NJFLI de forma intermitente, puede recibir hasta 56 días individuales (8 semanas) de prestaciones en un período de 12 meses. El derecho a las prestaciones y la prestación semanal máxima las determina el Estado de Nueva Jersey.

El Seguro de Incapacidad Temporal de Nueva Jersey (“NJTDI”) proporciona prestaciones en efectivo a los trabajadores que sufran una enfermedad, lesión u otra incapacidad que les impida trabajar y que no haya sido causada por su trabajo.

Los empleados deben consultar el Apéndice del Manual de Nueva Jersey de Refresco para obtener información específica sobre su derecho a recibir prestaciones en virtud de la NJFLA, el NJFLI Y el NJTDI, incluyendo, entre otros, información relativa a los requisitos.

La Compañía avisará al Sindicato con treinta (30) días de antelación sobre la eliminación o emisión de una política nueva o modificada implementada por la Compañía en relación con estas leyes, y, previa solicitud, se reunirá para discutir los cambios con el Sindicato.

## **ARTÍCULO 37**

### **SEGURO DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO E INCAPACIDAD TEMPORAL DE NUEVA JERSEY**

Los empleados elegibles que soliciten y obtengan prestaciones aprobadas por el Estado, como las prestaciones del Seguro de Indemnización por Accidentes de Trabajo o del Seguro de Incapacidad Temporal de Nueva Jersey, tendrán derecho a recibir las cantidades establecidas por el Estado de acuerdo con las políticas aplicables de la Compañía y las Leyes y Reglamentos del Estado. Los empleados son responsables de llenar todos los documentos requeridos por la Compañía o el Estado para recibir dichos beneficios y deben revisar el Manual de la Compañía de Refresco y ponerse en contacto con Recursos Humanos si tienen alguna pregunta sobre estos beneficios.

## **ARTÍCULO 38**

### **UNIFORMES Y CALZADO DE SEGURIDAD**

#### **Sección 1. Uniformes.**

Cuando la Compañía requiera que los empleados de un departamento lleven uniforme, todos los empleados de dicho departamento recibirán uniformes. La Compañía se compromete a proporcionar uniformes consistentes en pantalones y camisas azules a los empleados de Mantenimiento y a los empleados que trabajen en la Sala de Mezclas, y una bata de laboratorio para los empleados que trabajen en el Departamento de Calidad. La Compañía tiene la opción de determinar si dichos uniformes se comprarán directamente o se alquilarán. La Compañía comprará o pagará el alquiler, según sea el caso, de dichos uniformes y pagará la limpieza y los mantendrá en buen estado en todo momento. La Compañía tendrá derecho a imponer medidas disciplinarias a cualquier empleado por no estar presentable y a despedirlo por infracciones reiteradas, de conformidad con el artículo 18 del contrato colectivo. Los empleados cuyos servicios se den por terminados por cualquier motivo están obligados a devolver todos los uniformes que se les hayan entregado.

Tras la ratificación del contrato colectivo, todos los empleados de la unidad de negociación recibirán una chamarra de la marca Refresco. Posteriormente, Refresco sustituirá las chamarras de marca Refresco cada dos años. Los nuevos empleados recibirán una chamarra de Refresco tras un (1) año completo de trabajo. En caso de que la chamarra Refresco de un empleado sufra daños irreparables durante el desempeño de sus funciones, Refresco reemplazará

la chamarra. No obstante, en ningún caso se exigirá a Refresco que sustituya una chamarra más de una (1) vez en un año natural determinado.

### **Sección 2. Ayuda para calzado.**

La Compañía pagará ciento treinta y cinco dólares (\$135.00) cada año para la compra de zapatos de seguridad a través de un proveedor seleccionado por la Compañía. Si el costo de los zapatos es inferior a ciento treinta y cinco dólares (\$135.00), el empleado podrá utilizar el resto de los ciento treinta y cinco dólares (\$135.00) para comprar otros artículos disponibles (por ejemplo, plantillas) con un proveedor seleccionado por la Compañía, o bien, transferir el dinero al año siguiente para utilizarlo en la compra de zapatos de seguridad de hasta doscientos dólares (\$200.00) a través de un proveedor seleccionado por la Compañía. El Sindicato tendrá derecho a solicitar hasta dos reuniones al año con la Compañía para revisar el inventario de zapatos y otros artículos puestos a disposición por el proveedor y solicitar que ciertos zapatos se añadan a la lista de zapatos disponibles para la compra, siempre que los zapatos cumplan los requisitos de seguridad de la Compañía. En la medida en que un empleado necesite zapatos que no se puedan comprar a un proveedor seleccionado por la Compañía debido a una necesidad médica, el empleado deberá seguir la política de Adaptaciones Razonables para Discapacitados de la Compañía.

### **Sección 3. Ayuda para herramientas de mecánico de mantenimiento**

Al completar seis (6) meses de empleo, la Compañía proporcionará a los mecánicos de mantenimiento una ayuda para herramientas de hasta trescientos dólares (\$300.00) cada año natural para reembolsarles los gastos de herramientas adquiridas para su uso en el desempeño de sus funciones laborales. En caso de que un mecánico de mantenimiento necesite herramientas no especializadas que le hagan gastar más de lo permitido en herramientas en un año determinado, podrá solicitar permiso para gastar hasta \$50.00 dólares adicionales en ese año natural, que se deducirán de su ayuda para herramientas del año siguiente. Si la Compañía determina que se necesita una herramienta especial para que los mecánicos de mantenimiento puedan desempeñar sus responsabilidades laborales, la Compañía comprará la herramienta especial y la pondrá a disposición de los empleados. Los mecánicos de mantenimiento sólo podrán utilizar esta ayuda para herramientas que hayan sido aprobadas por la Compañía. Esta ayuda para herramientas está sujeta a las normas, políticas y procedimientos aplicables de la Compañía -incluyendo los relativos al uso de cualquier proveedor requerido- que la Compañía puede cambiar ocasionalmente.

## **ARTÍCULO 39**

### **CONTRATO COMPLETO Y PRÁCTICAS ANTERIORES**

#### **Sección 1. Contrato completo.**

Las partes acuerdan que este Contrato constituye el contrato completo entre ellas a efectos de determinar los salarios, horarios, prestaciones y condiciones laborales de los empleados de la unidad de negociación y sustituye a todos los contratos anteriores, escritos y verbales, celebrados previamente entre las partes.

## **Sección 2. Prácticas anteriores.**

A menos que se indique específicamente lo contrario, las prácticas anteriores al presente Contrato no serán vinculantes para la Compañía.

## **Sección 3. Modificación del presente Contrato.**

En ningún momento podrá enmendarse, modificarse o complementarse disposición alguna del presente Contrato, salvo mediante acuerdo mutuo por escrito entre la Compañía y el Sindicato firmado por ambas partes. Dichas modificaciones se limitarán a la disposición(es) específicamente contemplada y no afectarán a ninguna otra disposición del presente Contrato.

### **ARTÍCULO 40**

#### **SUBCONTRATACIÓN Y NORMAS SINDICALES**

Con el fin de preservar las oportunidades de trabajo y empleo para los empleados cubiertos por este contrato, el Empleador acuerda que no se subcontratará ningún trabajo de la unidad de negociación a menos que se disponga lo contrario en este Contrato, salvo:

- (i) en caso de emergencia;
- (ii) cuando los empleados de la unidad de negociación no tengan las habilidades o la experiencia para realizar las tareas necesarias;
- (iii) con la aprobación previa de la Unión; o
- (iv) se trata de un trabajo del tipo de los que se han subcontratado anteriormente en la Planta.

### **ARTÍCULO 41**

#### **SEPARABILIDAD**

En caso de que cualquier disposición del presente Contrato sea declarada inválida por un tribunal de jurisdicción competente o quede invalidada de otro modo por una norma o ley gubernamental, dicha invalidez no anulará la totalidad del Contrato; es intención expresa de las partes que todas las demás disposiciones no declaradas inválidas sigan en pleno vigor y efecto.

### **ARTÍCULO 42**

#### **VIGENCIA DEL CONTRATO**

## **Sección 1.**

A menos que las partes acuerden lo contrario, el Contrato entrará en pleno vigor y efecto a partir de la medianoche del 1 de julio de 2023 y continuará hasta las 11:59 p.m. del 30 de junio de 2026 (“Fecha de Expiración”) y continuará automáticamente de forma anual a partir de

entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra por correo certificado, sesenta (60) días antes del 30 de junio de 2026, o cualquier año de aniversario posterior, según sea el caso, que la parte que notifica desea terminar y/o modificar este contrato colectivo.

Si cualquier término o disposición de este Contrato es, en cualquier momento durante la vigencia del mismo, declarado en conflicto con cualquier ley, dicho término o disposición será inválido e inaplicable, pero esto no perjudicará ni afectará a ningún otro término o disposición de este Contrato. Las partes se reunirán para renegociar las disposiciones afectadas.

**Sección 2. Notificación para negociar y continuación del Contrato.**

Cualquiera de las partes podrá, en o antes de los sesenta (60) días anteriores a la Fecha de Expiración, notificar por escrito y por correo certificado a la otra parte su deseo de rescindir/modificar el presente Contrato y negociar un acuerdo sucesor. La entrega de dicha notificación constituirá una obligación para ambas partes de negociar de buena fe con la intención de alcanzar un acuerdo sucesor antes de la Fecha de Expiración. Tras la notificación, las partes se reunirán en un plazo de diez (10) días laborables para discutir las negociaciones de un acuerdo sucesor, incluida la programación de las fechas de las futuras sesiones de negociación. No obstante, el presente Contrato continuará en vigor después de la Fecha de Expiración, sujeto a las disposiciones de la Sección 3 a continuación.

**Sección 3. Rescisión del Contrato.**



En cualquier momento posterior a la Fecha de Expiración, si no se ha alcanzado un acuerdo sucesorio, cualquiera de las partes podrá notificar por escrito a la otra parte, por correo certificado, su intención de rescindir el presente Contrato.

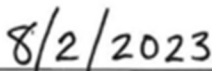
EN FE DE LO CUAL, las partes han dispuesto que el presente Contrato sea firmado a continuación por sus representantes debidamente autorizados.

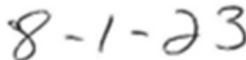
REFRESCO BEVERAGES US INC.

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

  
\_\_\_\_\_  
Signature  
  
\_\_\_\_\_  
Frank Gohl, Plant Director

  
\_\_\_\_\_  
Signature  
  
\_\_\_\_\_  
A Then, UE Local 115 Bargaining Committee  
Member

  
\_\_\_\_\_  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Date

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

Signature

Cesar Moreira, UE Local 115 Bargaining  
Committee Member

07/28/2023

Date

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

Signature

Lida Guevara, UE Local 115 Bargaining  
Committee Member

07-28-2023

Date

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

Signature

Erik F. Moran, UE Local 115 Bargaining  
Committee Member

07-28-2023

Date

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

Signature

José F. Rivera, UE Local 115 Bargaining  
Committee Member

7/28/23

Date

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

Signature

Anthony Sanchez, UE Local 115 Bargaining  
Committee Member

7/28/2023

Date

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

Signature

José Delgado, UE Local 115 Bargaining  
Committee Member

8-1-23

Date



UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

  
\_\_\_\_\_  
Signature

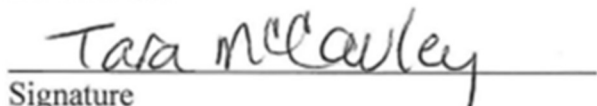
\_\_\_\_\_  
Fernando Ramirez, UE International  
Representative  
7/26/2023  
\_\_\_\_\_  
Date


UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

  
\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Iván Rios, UE Local 115 Bargaining  
Committee Member  
07-26-2023  
\_\_\_\_\_  
Date

UNITED ELECTRICAL, RADIO &  
MACHINE WORKERS OF AMERICA,  
LOCAL 115

  
\_\_\_\_\_  
Signature

  
\_\_\_\_\_  
Tara McCauley, UE International  
Representative  
8-1-23  
\_\_\_\_\_  
Date