

ÍNDICE
SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS Y COMERCIOS
LOCAL N.º 1000 DALLAS CLERK

PERÍODO: 7 de junio de 2020 HASTA el 8 de junio de 2024

| | | |
|-------------|---|----|
| ARTÍCULO 1 | FINALIDAD Y OBJETIVO | 1 |
| ARTÍCULO 2 | COBERTURA, CONTROL Y SEGURIDAD SINDICAL..... | 1 |
| ARTÍCULO 3 | DERECHOS ADMINISTRATIVOS | 3 |
| ARTÍCULO 4 | PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | 3 |
| ARTÍCULO 5 | NI HUELGA, NI CIERRE | 6 |
| ARTÍCULO 6 | OTROS ACUERDOS | 7 |
| ARTÍCULO 7 | OTROS TRABAJOS | 7 |
| ARTÍCULO 8 | SALARIOS..... | 7 |
| ARTÍCULO 9 | CONDICIONES LABORALES..... | 8 |
| ARTÍCULO 10 | SERVICIO DE JURADO | 12 |
| ARTÍCULO 11 | INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO..... | 13 |
| ARTÍCULO 12 | LICENCIAS..... | 13 |
| ARTÍCULO 13 | MUERTE DE UN FAMILIAR | 14 |
| ARTÍCULO 14 | SALUD Y BIENESTAR | 15 |
| ARTÍCULO 15 | EXPERIENCIA PREVIA..... | 18 |
| ARTÍCULO 16 | DIAS FESTIVOS..... | 19 |
| ARTÍCULO 17 | VACACIONES | 20 |
| ARTÍCULO 18 | ANTIGÜEDAD | 22 |
| ARTÍCULO 19 | COOPERACIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL..... | 28 |
| ARTÍCULO 20 | GENERAL..... | 30 |
| ARTÍCULO 21 | CLÁUSULA DE SALVEDAD | 31 |
| ARTÍCULO 22 | LESIÓN CAUSADA EN EL TRABAJO | 31 |
| ARTÍCULO 23 | PENSIÓN..... | 31 |
| ARTÍCULO 24 | CAMBIO TECNOLÓGICO..... | 32 |

| | | |
|-------------|---|---------------|
| ARTÍCULO 25 | CIERRE DE TIENDA | 33 |
| ARTÍCULO 26 | TIENDAS DEL MERCADO | 35 |
| ARTÍCULO 27 | VENCIMIENTO | 35 |
| | PROGRAMA "A" - SALARIOS | A-1, A-2 |
| | ADMINISTRACIÓN DE NIVEL DE SALARIOS | B-1, B-2 |
| | ANEXO "A" | C-1 |
| | ANEXO "B" | D-1, D-2, D-3 |
| | ANEXO "A" (Gestión de la Salud y la Atención Médica) | E-1, E-2 |
| | CARTA DE ENTENDIMIENTO (Exceso de fondos)..... | F-1 |
| | CARTA DE ENTENDIMIENTO (Program VOC)..... | G-1 |
| | CARTA DE ENTENDIMIENTO (Materiales de orientación) | H-1 |
| | CARTA DE ENTENDIMIENTO (Donaciones para la Leucemia) | I-1 |
| | CARTA DE ENTENDIMIENTO (Intercambio electrónico de horarios de trabajo).J-1 | |
| | CARTA DE ENTENDIMIENTO (Camisetas del delegado sindical de la tienda) K-1 | |

ACUERDO

Este acuerdo se ha celebrado entre Kroger Texas L.P.-Dallas Division, o sus sucesores o cesionarios, en adelante designado como el Empleador y el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercios Local Union N.º 1000 sus sucesores o cesionarios, constituido por el Sindicato Internacional de Trabajadores de Alimentos y Comercios, en adelante designado como el Sindicato.

ARTÍCULO 1

FINALIDAD Y OBJETIVO

El Empleador y el Sindicato declaran que el objetivo y la finalidad de este Acuerdo es promover la cooperación y la armonía, reconocer los intereses mutuos, proporcionar un canal a través del cual la información y los problemas puedan ser comunicados de uno a otro, formular normas que rijan la relación entre el Sindicato y el Empleador, promover la eficiencia y el servicio y establecer en este documento los acuerdos básicos que cubren las tarifas de pago, las horas de trabajo y las condiciones de empleo

ARTÍCULO 2

COBERTURA, CONTROL Y SEGURIDAD SINDICAL

Sección 2.01

El Sindicato será el único y exclusivo agente de negociación para todos los empleados de las tiendas minoristas del Empleador en el Condado de Dallas, el Condado de Tarrant, el Condado de Collin, el Condado de Brown, el Condado de Grayson, el Condado de Denton, el Condado de Gregg, el Condado de Harrison, el Condado de Lamar, el Condado de Ellis, Condado de Hood, el Condado de Johnson, el Condado de Rockwall, el Condado de Rusk y el Condado de Parker, Texas, excluyendo al gerente de la tienda, a los asistentes o a los cogerentes, al gerente de la tienda de comestibles, a los gerentes del departamento de carnes, a todos los empleados del departamento de carnes, a los agentes de seguridad, a los guardias y a los supervisores como se define en la Ley

Sección 2.02

El Empleador deducirá las cuotas de iniciación del Sindicato, según se autorice, y deducirá las cuotas del Sindicato de los empleados que sean miembros y que individual y voluntariamente certifiquen por escrito su autorización para tales deducciones. El Empleador deberá transferir sin demora todas las sumas deducidas de esta manera a Local Union N.º 1000. El Empleador notificará al Sindicato cuando los empleados de la unidad de negociación sean ascendidos fuera de la unidad de negociación o sean transferidos de un KMA a cualquier otro KMA. Se deducirá una cantidad equivalente a los derechos y cuotas de iniciación y se transferirá al Sindicato semanalmente.

A.B.C. las deducciones y las transferencias se gestionarán semanalmente de la misma manera que se ha indicado anteriormente.

Sección 2.02A

Los empleados serán contratados en período de prueba durante los primeros cuarenta y cinco (45) días y no acumularán antigüedad durante este período. Sin embargo, si dicho empleado es conservado después del período de prueba de cuarenta y cinco (45) días, su antigüedad volverá a la última fecha de contratación. Los empleados despedidos durante el período de prueba no podrán recurrir a ninguna otra disposición del presente Acuerdo. El período de prueba podrá extenderse hasta noventa (90) días por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.03

Si, durante la vigencia de este Acuerdo, o cualquier renovación o extensión del mismo, la ley es cambiada o enmendada para hacer válidos los Acuerdos Sindicales, el párrafo 2.03a del Artículo 2 entrará inmediatamente en vigor en la fecha más próxima permitida por dicha ley de habilitación como parte de este Acuerdo o cualquier renovación o extensión del mismo.

Sección 2.03a

Será una condición de empleo que todos los empleados del Empleador cubiertos por el presente Acuerdo que sean miembros del Sindicato en situación regular en la fecha de ejecución del presente Acuerdo, seguirán siendo miembros en situación regular, y aquellos que no sean miembros en la fecha de ejecución del presente Acuerdo, el trigésimo primer (31) día después de la fecha de ejecución del presente Acuerdo o el día posterior, se convertirán y seguirán siendo miembros en situación regular del Sindicato. También será una condición de empleo que los empleados contratados en o después de la fecha de ejecución deberán, el trigésimo primer (31) día siguiente al inicio de dicho empleo o el día posterior, convertirse y permanecer como miembros en situación regular del Sindicato

Sección 2.04

Para evitar que se perjudique el trabajo de la unidad de negociación, los conductores vendedores, los vendedores de libros o los representantes de ventas no realizarán trabajos o servicios en los establecimientos minoristas del Empleador que excedan la práctica prevaleciente en la industria en el área de Dallas-Fort Worth en el momento de este Acuerdo.

La Compañía y el Sindicato acuerdan que si hay cambios sustanciales en la funcionalidad del trabajo que afecten a todas las tiendas y que potencialmente afecten al trabajo de la unidad de negociación, la Compañía notificará y discutirá los cambios propuestos con el Sindicato.

Sección 2.05

Este párrafo confirmará nuestro entendimiento de que UFCW Local Union 1000:

1. Obtendrá y conservará un formulario válido de autorización de pago de cuotas para cada persona a la que se le deduzcan las cuotas de iniciación y/o semanales.

2. Será responsable de establecer y mantener toda la información relativa a las cuotas de iniciación y/o deducciones de cuotas semanales. Será responsable de realizar cualquier cambio en las cuotas de iniciación y/o deducciones de cuotas semanales.
3. Será responsable de suspender las deducciones en caso de que se revoque una autorización de deducción y de notificarlo a la compañía.
4. Reembolsará cualquier deducción realizada indebidamente (según lo acordado en la sección 2.02).

UFCW Local Union 1000 entiende y acepta lo anterior y se compromete a eximir de responsabilidad a The Kroger Co.

Sección 2.06

Los miembros del Sindicato podrán llevar sus distintivos sindicales mientras estén de servicio.

ARTÍCULO 3

DERECHOS ADMINISTRATIVOS

El incumplimiento de la gestión del negocio y la dirección de las fuerzas de trabajo, incluyendo el derecho a planificar, dirigir y controlar las operaciones de las tiendas, contratar, suspender o despedir por causa justificada, transferir o relevar a los empleados de sus funciones por falta de trabajo o por otras razones legítimas, el derecho a investigar o introducir métodos o instalaciones de producción nuevos o mejorados, y el derecho a establecer y mantener normas y reglamentos razonables sobre el funcionamiento de las tiendas, será una de las causas de despido, siempre y cuando este derecho se ejerza con el debido respeto a los derechos de los empleados y siempre y cuando no se utilice con fines de discriminación contra ningún empleado y siempre y cuando este derecho no entre en conflicto con ninguna otra disposición del presente Acuerdo

ARTÍCULO 4

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Sección 4.01

El Sindicato tendrá derecho a designar delegados sindicales para cada tienda. Los delegados sindicales designados no podrán ser más de dos (2) por tienda, excepto en las tiendas del mercado, donde no podrán ser más de tres (3) por tienda. Los delegados sindicales de las tiendas tendrán una antigüedad superior a la de todos los demás empleados a tiempo parcial o completo en lo que respecta a los despidos y a los retiros de personal. Los delegados sindicales de las tiendas conservarán este derecho solo

mientras sean delegados sindicales de las tiendas.

Sección 4.02

Para los fines de esta sección, se acuerda y se entiende que las quejas relativas al pago adecuado de las vacaciones, el crédito por experiencia previa, el pago adecuado de las vacaciones personales y las cuestiones relativas a la tarifa de pago en progresión escalonada pasarán del paso 1 directamente al paso 3 y no se requerirá que pasen por el paso 2 como se describe en este documento. Estas quejas tendrán que seguir cumpliendo con las normas de puntualidad o serán denegadas únicamente por este motivo.

Se acuerda que los acuerdos y arreglos alcanzados en el Paso 1 o en el Paso 2 no sentarán precedentes y no tendrán relación con ninguna otra queja o conciliación. Además, se acuerda que si una queja se resuelve en el Paso 1, dicha queja no podrá ser reabierta por la Compañía o el Sindicato. En caso de que surjan diferencias, conflictos o reclamos sobre la interpretación o aplicación del contenido de este Acuerdo, ambas partes se esforzarán por resolverlos rápidamente a través de los siguientes pasos:

Paso 1. No se considerará ni se discutirá ninguna queja que se presente después de diez (10) días naturales de haberse producido. Cuando un empleado no tenga conocimiento de que ha sido agraviado hasta que reciba su nómina correspondiente al periodo en cuestión, dichos diez (10) días naturales se contarán a partir del día en que tenga conocimiento de dicho agravio. A través de una conferencia entre el empleado agraviado y/o el representante sindical y/o el delegado de tienda y el Gerente de Tienda. La queja se presenta una vez que se envía un correo electrónico de seguimiento al Gerente de Tienda.

Paso 2. La queja debe presentarse por escrito. La queja por escrito deberá incluir la declaración del agravio, la fecha del suceso, las partes involucradas y una declaración de la disposición del acuerdo que supuestamente se ha violado. A través de una conferencia entre el delegado de la tienda y/o el agente comercial y el Gerente de Distrito o la persona designada por el Distrito de Recursos Humanos.

La Compañía responderá al Sindicato dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la queja por escrito o el Sindicato podrá derivar la queja al Paso 3.

Paso 3. La Compañía responderá al Sindicato en un plazo de quince (15) días a partir de la recepción de la carta de queja o el Sindicato podrá derivar la queja directamente a arbitraje. A través de una conferencia entre un funcionario del Sindicato y el Vicepresidente del Área de Marketing, un representante del Empleador delegado por el Vicepresidente del Área de Marketing o ambos.

El Sindicato dispondrá de quince (15) días tras la recepción de la carta de denegación del Departamento de Recursos Humanos para exigir el arbitraje o la queja se considerará nula.

Paso 4. En caso de que el último paso no resuelva satisfactoriamente el reclamo, este podrá ser derivado a la junta de Arbitraje.

Sección 4.03

La junta de Arbitraje estará compuesta por una (1) persona designada por el Sindicato, y una (1) persona designada por el Empleador. Dichas dos (2) personas deberán, dentro de los dos (2) días siguientes al desacuerdo, solicitar al Director del Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione un panel de árbitros del cual se pueda seleccionar un tercer (3er) árbitro, (u otra selección que sea de mutuo acuerdo). En caso de no llegar a un acuerdo sobre un árbitro de este panel, dichas dos (2) personas solicitarán uno o varios paneles de árbitros adicionales hasta que se seleccione un tercer (3er) árbitro de mutuo acuerdo. La decisión de la mayoría de la Junta será vinculante para el Empleador, el Sindicato y el empleado agraviado. Los gastos del tercer (3er) árbitro se pagarán conjuntamente.

Sección 4.04

El Empleador no despedirá ni degradará a ningún empleado sin una causa justa y seguirá una disciplina progresiva con respecto a la queja o quejas específicas y similares contra dicho empleado, excepto que no es necesario dar un aviso por escrito a ningún empleado antes de despedirlo o degradarlo por una causa justa, como por ejemplo, pero sin limitarse a la incompetencia, la deshonestidad demostrada, la intoxicación, el uso o la posesión ilegal de drogas, la negativa a someterse a una prueba de alcohol o de sustancias ilegales basada en una creencia razonable o en una causa probable, la insubordinación, la falta de registro de las ventas y/o de los descuentos, la falsificación de la solicitud, el incumplimiento del trabajo asignado, etc. No se reconocerá ni se utilizará ningún aviso de advertencia contra ningún empleado que tenga más de seis (6) meses de antigüedad y se proporcionarán copias de los avisos de advertencia al sindicato si lo solicita. La insubordinación se considerará una negativa deliberada y deliberante a cumplir una orden adecuada. El lenguaje grosero o abusivo dirigido a un supervisor es insubordinación, a menos que el abuso sea provocado por el supervisor. Dos días consecutivos de ausencia de llamada se considerarán una renuncia voluntaria. Tres faltas de asistencia documentadas en un periodo de 6 meses consecutivos serán causa de baja. Cada falta de asistencia se documentará con una carta de advertencia por escrito.

Con respecto a la baja y la suspensión, se adoptará la siguiente disciplina progresiva:

1. Primera falta - Advertencia verbal documentada
2. Segunda falta - Advertencia oficial por escrito; sujeto a descenso de categoría
3. Tercera falta - suspensión de uno a tres (1-3) días laborables sin goce de sueldo; si el Sindicato y el Empleador lo acuerdan mutuamente, las suspensiones pueden extenderse a cinco (5) días laborables según lo ameriten las circunstancias.

4. Cuarta falta - sujeto a despido

El Empleador acuerda que sus Gerentes y Gerentes de Prevención de Pérdidas cumplirán con la aplicación de los Derechos Weingarten.

Sección 4.05

No se discutirá ninguna queja a menos que se haya seguido el procedimiento descrito, salvo que se disponga lo contrario en el Artículo 4, Sección 4.07.

Sección 4.06

Las conversaciones prolongadas entre los empleados y los representantes del Sindicato, incluido el delegado sindical de tienda, o entre ellos mismos en relación con los conflictos, no tendrán lugar durante las horas de trabajo.

Sección 4.07

Se acuerda que se puede renunciar a los pasos 1 y 2 de este procedimiento de resolución de conflictos, si el Empleador y el Sindicato lo aceptan.

Sección 4.08

La Junta de Arbitraje no está facultada para cambiar, modificar o alterar el presente Acuerdo, sino únicamente para interpretar las disposiciones del mismo.

Sección 4.09

Cualquier acuerdo monetario alcanzado en el marco del artículo 4 se derivará al Sindicato en o antes del segundo período de pago regular del empleado tras el acuerdo.

ARTÍCULO 5

NI HUELGA, NI CIERRE

Sección 5.01

Durante la vigencia del presente, el Sindicato acuerda que no habrá huelga, ni ninguna otra interferencia o interrupción de las condiciones normales de los negocios del Empleador por parte del Sindicato o sus miembros. El Empleador acuerda que no habrá cierre.

Sección 5.02

Local 1000 deberá notificar por escrito a la Compañía con cuarenta y ocho (48) horas de antelación (después del inicio del piquete) su intención de respetar una línea de piquete legal.

Sección 5.03

No se exigirá a ningún empleado que cruce un piquete legal cuando su salud o seguridad estén en peligro.

ARTÍCULO 6

OTROS ACUERDOS

El Empleador se compromete a no suscribir ningún acuerdo o contrato con sus empleados, individual o colectivamente, que pudiera entrar en conflicto con los términos y condiciones del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 7

OTROS TRABAJOS

Sección 7.01

Los empleados deberán realizar cualquier trabajo que el gerente de tienda o el Gerente de Distrito pueda dirigir, con el entendimiento de que cuando un empleado es asignado a un trabajo con una tarifa menor, tendrá derecho a su tarifa de pago habitual a menos que, debido a una disminución del trabajo, haya sido asignado regularmente a un trabajo con una tarifa menor y desee conservar dicho trabajo en lugar de aceptar un despido.

Cuando un empleado de Nivel 4 o Nivel 5 es degradado por una causa justa, será devuelto a la tarifa de pago apropiada con crédito de servicio por el tiempo que pasó como Nivel 4 o Nivel 5.

Sección 7.02

Cualquier empleado asignado a relevar una unidad de negociación de Nivel 5 por un período de cinco (5) días o más en una semana de trabajo, y quien asuma los deberes normales del trabajo, recibirá la tarifa de contrato en vigor en la tienda en cuestión, por el tiempo dedicado al relevo.

ARTÍCULO 8

SALARIOS

Sección 8.01

Las tarifas de pago establecidas en el Anexo "A" de Salarios adjunto permanecerán en vigor mientras dure este Acuerdo y constituirán la base para la determinación de los salarios por el tiempo trabajado.

Sección 8.02

Cuando un empleado trabaje menos de una semana completa, el pago por el tiempo

trabajado se calculará multiplicando la tarifa horaria por el número real de horas trabajadas.

Sección 8.03

Si el salario mínimo federal se incrementa durante la vigencia de este acuerdo, las partes convienen recurrir al Artículo 8 del contrato colectivo de trabajo para negociar el impacto de tal incremento.

Sección 8.04

A partir del 4 de octubre de 2020, cuando un empleado a tiempo parcial con un tope salarial de tiempo parcial de nivel 2 califique para la categoría de nivel 3 como se establece en el Artículo 18, sección 18.06, pasará a la tarifa salarial apropiada de acuerdo con la antigüedad y la progresión salarial.

ARTÍCULO 9

CONDICIONES LABORALES

Sección 9.01

Las horas de cada empleado serán programadas por el Empleador. Los horarios se harán por escrito y deberán indicar el apellido y la inicial del nombre. El horario de los empleados a tiempo completo, hecho también por escrito, se publicará antes del mediodía del viernes para la semana que comienza el domingo dos semanas después de la semana en curso. El horario no podrá ser modificado sin el consentimiento del empleado, a menos que dicho cambio sea necesario por motivos de enfermedad o emergencia. Se entiende por emergencia una huelga, un incendio, una inundación, etc.

Sección 9.02

El horario de los empleados a tiempo parcial se publicará antes del mediodía del viernes para la semana que comienza el domingo dos semanas después de la semana en curso. Este horario está sujeto a cambios en función de las necesidades de la compañía. A los empleados se les avisará con veinticuatro (24) horas de anticipación de cualquier cambio de horario después de que el mismo se publique, excepto cuando el cambio sea ocasionado por condiciones ajenas al control del Empleador. No se obligará a trabajar a los empleados de mayor antigüedad que hayan resultado afectados.

Sección 9.03

Si un empleado a tiempo completo tiene que trabajar fuera de su horario habitual, no se le exigirá que tome tiempo libre de su horario correspondiente a esa semana para evitar el pago de horas extras.

Sección 9.04

La semana laboral consistirá en no más de cuarenta (40) horas que se trabajarán en cinco (5) turnos, no necesariamente consecutivos. La semana de cinco (5) turnos no se aplicará a los estudiantes durante el período escolar. Se entenderá por estudiante a todo empleado que esté cursando estudios superiores (escuela secundaria, escuela técnica o universidad).

Sección 9.05

Todo trabajo que supere las cuarenta (40) horas semanales se pagará a tiempo y medio (1 1/2).

Sección 9.06

Todo trabajo que supere las ocho (8) horas por turno se pagará a tiempo y medio (1.5) con la siguiente excepción; a solicitud del Empleador, si se acuerda mutuamente entre el Empleador y el Empleado, se le permitirá al Empleado trabajar un turno de hasta diez (10) horas para que se le pague la tarifa regular. Nada de lo señalado en esta sección reemplazará la definición de semana laboral estándar descrita en el Artículo 9.04.

Sección 9.07

(a) Las horas trabajadas en domingos y días festivos se pagarán con una prima de cincuenta centavos (0.50) por hora adicionales a la tarifa horaria regular del empleado para los empleados con dos (2) o más años de servicio.

(b) Los empleados contratados a partir del 4 de diciembre de 2003 no serán elegibles para la prima dominical.

(c) El pago de la prima no se hará bajo una estructura piramidal y las horas pagadas, junto con la prima, no se contabilizarán en el cálculo de las horas extras, salvo lo dispuesto en la Sección 9.09.

(d) A todos los asociados se les pagará una prima nocturna de un dólar (\$1.00) por hora por las horas trabajadas entre las 10 p. m. y 8 a. m. siempre que la mayor parte de su turno esté programado entre las 10 p. m. and 8 a. m.

Sección 9.08

El trabajo que se realice en domingos y feriados, como se establece en el Artículo 16, sección 16.01, será voluntario. Sin embargo, los empleados calificados que indiquen por escrito que están disponibles para trabajar de manera continua, serán rotados para dicho trabajo por clasificación, siempre que haya trabajo para su clasificación. Cuando se necesiten empleados adicionales, los empleados de menor antigüedad deberán trabajar en orden inverso de antigüedad por tienda.

Sección 9.09

Si un empleado trabaja el domingo y cinco (5) días más, las horas trabajadas en el sexto (6.º) día se pagarán a la tarifa de tiempo y medio (1 1/2).

Sección 9.10

Cualquier empleado –excepto un estudiante que trabaje antes o después del horario escolar en cualquiera de sus días de clase programados– al que se le indique que se presente a trabajar se le garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de pago a tiempo regular en lugar de eso.

Sección 9.11

Habrá un mínimo de diez (10) horas entre los turnos de trabajo, a menos que se acuerde

lo contrario entre el empleado y la Compañía.

Sección 9.12

Los empleados dispondrán de una (1) hora sin pago por turno para almorzar entre el comienzo de la cuarta (4.^a) hora y el comienzo de la sexta (6.^a) hora después de la hora de inicio. Se podrá tomar menos de una (1) hora para el almuerzo cuando el gerente de tienda y el empleado lo acuerden mutuamente. No se exigirá a un empleado que tome un período de almuerzo si el gerente de tienda y el empleado lo acuerdan mutuamente.

Sección 9.13

Si un empleado trabaja entre cuatro (4) horas y seis (6) horas por turno, dispondrá de un período de descanso de quince (15) minutos. Si trabaja más de seis (6) horas por turno, dispondrá de dos (2) períodos de descanso de quince (15) minutos por turno. Si trabaja diez (10) horas o más por turno, dispondrá de tres (3) períodos de descanso de quince (15) minutos por turno. Estos períodos de descanso sustituirán los períodos de descanso informal anteriores, no se añadirán a ellos. No se exigirá a ningún empleado que tome un período de descanso dentro de una (1) hora después de presentarse a trabajar o dentro de una (1) hora después de la hora del almuerzo. Se permitirá a los empleados tomar sus descansos en la tienda en un área designada por el Empleador.

Sección 9.14

Los empleados podrán quedarse con todas las propinas. Solicitar propinas será motivo de despido.

Sección 9.15

La tarjeta de la tienda y/o la calcomanía del Sindicato se exhibirá en la puerta de entrada de todas las tiendas cubiertas por este Acuerdo, según lo determine el Gerente de Tienda. La tarjeta de la tienda es y seguirá siendo propiedad del Sindicato.

Sección 9.16

Se espera que los empleados proyecten en todo momento una imagen profesional ante los clientes y otros visitantes.

El Empleador proporcionará cualquier artículo de uniforme designado que considere necesario para sus empleados.

El Empleador proporcionará dos artículos de uniforme designados para cada empleado recién contratado con cada uniforme nuevo y proporcionará dos artículos de uniforme designados para los empleados a tiempo completo (categoría 1, 2 y 3) y un artículo de uniforme designado para cada empleado a tiempo parcial (categoría 4 y 6) en las siguientes fechas de aniversario anual de los empleados.

Si los artículos de uniforme designados se rompen o dañan durante las actividades laborales normales, el Empleador los reemplazará.

Los empleados podrán adquirir artículos de uniforme adicionales a cuenta del Empleador.

Los pantalones o los vaqueros negros o azules deben combinar con la camisa y proyectar una apariencia pulcra. Durante los meses de verano, el Empleador puede permitir que los empleados que trabajan tanto dentro como fuera del edificio vistán pantalones cortos que combinen con la camisa.

El empleador proporcionará delantales y gorros que combinen, según corresponda. También se suministrarán placas de identificación y se espera que se usen según lo designado. Asimismo, los empleados deberán usar zapatos seguros, cómodos y cerrados.

Los empleados tomarán todas las precauciones razonables.

A los empleados que se desvinculen de The Kroger Co. durante el período de prueba después de recibir el uniforme proporcionado por el Empleador se les deducirá el costo de dicho uniforme de su último cheque de pago.

A su discreción y según lo que se acuerde en cada tienda, el Empleador puede permitir que los empleados se vistán de manera más informal que la requerida para, por ejemplo, los días de venta por feriados o eventos especiales. En tales ocasiones, se espera que los empleados sigan proyectando una imagen pulcra.

Sección 9.17

El Empleador pondrá a disposición del Sindicato un lugar en cada tienda para colocar los avisos que sean necesarios para la conducción de los asuntos del Sindicato. Dichos avisos no deben ser despectivos hacia la Compañía y deben cumplir con la Sección 19.13 de Cooperación de la Gestión Sindical.

Sección 9.18

El Empleador y el Sindicato acuerdan que una infracción comprobada de las normas de registro de tiempo, incluyendo trabajar antes de registrar el ingreso o después de registrar la salida, puede significar para dicho empleado la imposición de una medida disciplinaria que puede incluir el despido.

Si un empleado no registra su tiempo o registra un error, deberá informar de dicho incumplimiento o error al gerente de tienda o a la persona designada, quien confirmará el tiempo correcto y será rubricado tanto por el empleado como por el gerente de tienda.

Sección 9.19

El tiempo invertido por los empleados en desplazarse de una tienda a otra, o de una tienda a un Centro de Capacitación, durante el turno de trabajo con el fin de realizar el trabajo que les asigne el Empleador, se pagará como tiempo trabajado.

Sección 9.20

Se cumplirá la ley de Texas con respecto al tiempo libre de los empleados para votar. Cualquier empleado que esté programado para trabajar ocho (8) horas el día de las elecciones y que esté registrado para votar, tendrá tiempo libre para votar en todas las elecciones estatales y federales (sin paga).

Sección 9.21

Las horas que se dediquen a las reuniones convocadas por el Empleador en las que se requiera la presencia del empleado se considerarán horas trabajadas y se pagarán en consecuencia.

El Empleador podrá programar y llevar a cabo una (1) reunión cada dos meses en la que se requiera la presencia de los empleados y el tiempo dedicado a dicha reunión se pagará por las horas de asistencia a la tarifa adecuada y estará exento de pago por disponibilidad, turnos divididos y pago de prima de seis días, etc.

Sección 9.22

Si se acuerda entre el empleado, la Compañía y el Sindicato, un empleado puede ser programado para cuatro (4) turnos de diez (10) horas, no necesariamente consecutivas, sin incurrir en horas extras diarias después de ocho (8) horas.

Sección 9.23

Los empleados (que no sean almacenistas nocturnos) que se opongán a trabajar en horarios tardíos deberán rotar sus horarios con otros empleados que realicen la misma asignación de trabajo principal, cuando sea factible hacerlo.

Sección 9.24

Si se abre una vacante en el turno diurno para un empleado de cuarenta (40) horas, estas horas se ofrecerán por antigüedad y asignación de trabajo a los empleados nocturnos siempre que haya un empleado calificado disponible para realizar el trabajo. Si la vacante en el turno diurno es a tiempo parcial, se aplicará el mismo principio a un empleado a tiempo parcial que trabaje de noche.

Sección 9.25

Las responsabilidades de un empleado del Centro de Combustible serán realizar todas las tareas relacionadas con el funcionamiento del Centro de Combustible según las indicaciones de la administración de la tienda.

El empleador podrá utilizar cualquier servicio de proveedor disponible para el comercio sin costo adicional. La administración puede realizar cualquier tarea necesaria para garantizar el buen funcionamiento de este centro.

ARTÍCULO 10

SERVICIO DE JURADO

Sección 10.01

En caso de que se sepa que un empleado ha formado parte de un jurado debidamente constituido o que ha sido citado como testigo, se le pagará las horas que deba ausentarse del trabajo. Los empleados que asuman la responsabilidad ciudadana de servir en tal calidad tendrán el privilegio de retener los honorarios para jurados o testigos además de su paga. Los empleados notificarán al Empleador la recepción de la notificación de servicio de jurado lo antes posible. No se exigirá a los empleados que trabajen nueve (9)

horas antes de presentarse como jurado.

Sección 10.02

Todo empleado que deba comparecer en un proceso judicial en nombre del Empleador será remunerado por todo el tiempo que deba invertir para cumplir tal propósito, incluido el tiempo de desplazamiento desde la tienda hasta el lugar del proceso judicial, y se le reembolsarán los gastos de estacionamiento resultantes del mismo. Para recibir el reembolso, deberá presentar el recibo de estacionamiento.

Sección 10.03

Este artículo no aplica a los empleados en período de prueba.

ARTÍCULO 11

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Un empleado regular con más de seis (6) meses de servicio que sea despedido por incompetencia o sea separado de manera permanente debido a la discontinuidad del trabajo, el cierre de la tienda o la reducción de personal será notificado con una semana de anticipación o, en lugar de ello, se le proporcionará una semana de pago. Un empleado separado durante una semana por cualquiera de estas razones tiene derecho a recibir el pago hasta el día en que se le informó de su despido, más el pago de una semana adicional que, a elección del Empleador, puede calcularse o pagarse en lugar de la notificación.

ARTÍCULO 12

LICENCIAS

Sección 12.01 Union Business:

El Empleador otorgará el tiempo libre necesario sin discriminación ni pérdida de derechos de antigüedad y sin pago, a cualquier empleado designado por el Sindicato para asistir a una convención laboral o desempeñar cualquier función para otros asuntos oficiales del Sindicato. Al regresar al trabajo, el empleado recibirá cualquier aumento o reducción salarial que haya entrado en vigor durante dicha ausencia, siempre y cuando se notifique al Empleador por escrito, con al menos catorce (14) días de anticipación, la duración de la licencia. Dicha licencia estará limitada a doce (12) meses.

Sección 12.02 Licencia por motivos personales:

Se concederán licencias de hasta treinta (30) días por motivos personales razonables, pero no para realizar un trabajo remunerado en otro lugar. Todo empleado que desee una licencia deberá obtener un permiso por escrito del Empleador con una copia para el Sindicato; la duración de la licencia será acordada por el Empleador y el empleado. La duración de la licencia deberá ser proporcional a la necesidad. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a la pérdida total de los derechos de antigüedad del empleado en cuestión.

Sección 12.03 Embarazo, enfermedad o lesión:

Se concederá una licencia por embarazo, enfermedad o lesión que no exceda de noventa (90) días a un(a) empleado(a) regular, previa solicitud por escrito respaldada por pruebas médicas. Se concederán prórrogas de hasta noventa (90) días a la vez por un total acumulativo de un (1) año. Dichas prórrogas deben solicitarse por escrito antes de cada vencimiento y estar respaldadas por pruebas médicas pertinentes.

Sección 12.04 Licencia familiar:

Se aplicarán las disposiciones de la Ley Federal de Licencia Familiar.

Sección 12.05 Militar:

Todo empleado en el Servicio Militar bajo las disposiciones de la Ley Federal deberá regresar a su trabajo y conservar su antigüedad de acuerdo con dicha ley. No se exigirá que un empleado en la Guardia Nacional o en el Servicio de Reserva use sus vacaciones para este fin.

Sección 12.06

El tiempo de duración de la licencia no se contabilizará como tiempo trabajado a efectos del cálculo salarial o de otros beneficios y no supondrá pérdida de antigüedad. Si no se presenta al trabajo al final de la licencia, se considerará que el empleado ha renunciado voluntariamente. Si un empleado acepta un trabajo en otro lugar mientras está de licencia, se considerará una renuncia voluntaria, excepto en el caso de que dicho empleado trabaje para el Sindicato.

Sección 12.07 Licencia de estudios

Se puede conceder una licencia sin goce de sueldo de hasta seis (6) meses para continuar con los estudios según las directrices establecidas por la Compañía, siempre que se solicite por escrito con tres (3) semanas de anticipación y con la documentación pertinente. Un empleado a tiempo completo o tiempo parcial es elegible para presentar una solicitud después de 45 días de empleo.

ARTÍCULO 13

MUERTE DE UN FAMILIAR

En caso de que un familiar inmediato del empleado fallezca, siempre que asista al funeral, se le pagará un período razonable de ausencia de los días laborales programados según las circunstancias, pero sin exceder un máximo de tres (3) días, y en ningún caso se le pagará más que el número de horas de la semana laboral básica. "Familiar inmediato" se refiere al cónyuge, padre, madre, hijo(a), hermano, hermana, nietos, suegra, suegro, cuñado, cuñada, abuela, abuelo, hijastros, padrastros o cualquier familiar que resida con el empleado.

El pago para los empleados a tiempo parcial se determinará en función del tiempo programado perdido o, en el caso de que no se publique ningún horario, el Empleador pagará la diferencia entre las horas trabajadas durante la semana del funeral y el

promedio de horas trabajadas en las cuatro (4) semanas anteriores a la semana del funeral, hasta un máximo de veinticuatro (24) horas.

Este artículo no se aplica a los empleados en período de prueba.

ARTÍCULO 14

SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. Financiamiento

El Empleador contribuirá al Plan MED 1000 establecido para todos los asociados elegibles, según las normas acordadas. El Empleador seguirá contribuyendo \$2.37 por hora por todas las horas trabajadas que no excedan las cuarenta (40) horas por semana, después de treinta (30) días calendario de empleo hasta diciembre de 2021, y el último pago por horas se realizará en enero de 2022 por las horas de diciembre de 2021. A partir de febrero de 2022, la Compañía pagará por mes y por persona elegible. Los pagos para los empleados elegibles se harán con un mes de anticipación. Por ejemplo, las contribuciones del Empleador realizadas en febrero serán para los empleados elegibles de marzo. Los empleados que se trasladen de otras divisiones que ya contaban con cobertura antes de dicho traslado podrán obtener cobertura de inmediato, según las normas de elegibilidad negociadas, con una contribución del empleador que se realizará un mes antes de la elegibilidad del empleado (hasta octubre de 2021, 1 mes de contribuciones será igual al promedio de horas trabajadas de los empleados antes del traslado).

| Período de pago | De febrero de 2022 a enero de 2023 | De febrero de 2023 a enero de 2024 | De febrero de 2024 hasta la expiración del CBA*. |
|---|------------------------------------|------------------------------------|--|
| Tarifa de contribución mensual del empleador PEPM | \$484.81 PEPM | \$484.81 PEPM | Hasta \$523.71 |

*La tarifa de contribución de 2024 puede incrementarse hasta \$523.71 si el número de empleados elegibles disminuye por debajo de 7093 hasta 2024.

Se entiende que las contribuciones del Empleador hechas por Kroger Dallas Division se utilizarán exclusivamente para el beneficio de los empleados elegibles de dicha División representados por el UFCW Local 1000 y no se utilizarán para subsidiar a ningún otro empleador o grupo de empleados.

En caso de que el Sistema de Pago Basado en el Valor (HST) no cumpla con las proyecciones o no proporcione beneficios estables de atención médica a los afiliados al plan, las partes acuerdan recurrir al Artículo 14 del Contrato colectivo de trabajo e iniciar debates sobre el restablecimiento de un diseño tradicional del Plan PPO.

Sección 2. Contribuciones de los empleados

Las siguientes tarifas son tasas semanales que se deducirán de la nómina de acuerdo con el plan de la Sección 125 para el empleador.

| Contribuciones semanales de los empleados 2021-2024 | Esmeralda | Zafiro |
|--|------------------|---------------|
| Solo para el empleado | \$10.00 | \$5.00 |
| Empleado y cónyuge | \$15.00 | \$10.00 |
| Empleado e hijo(s) | \$15.00 | \$10.00 |
| Empleado y familia (Empleado + Cónyuge + Hijo(s)) | \$20.00 | \$15.00 |

Sección 3. Elegibilidad

En el siguiente cuadro se ilustran los requisitos de elegibilidad en virtud de este acuerdo:

| Promedio de horas semanales necesarias para la cobertura | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nivel | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Solo para el empleado | 24 | 24 | 24 | 27 |
| Empleado y cónyuge | 33 | 33 | 33 | 36 |
| Empleado e hijo(s) | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Empleado y familia (Empleado + Cónyuge + Hijo(s)) | 33 | 33 | 33 | 36 |

Sección 4. Reforma del Sistema de Salud

El Empleador y el Sindicato acuerdan reunirse y debatir, a petición de cualquiera de las partes, los efectos de la legislación de la Reforma Nacional del Sistema de Salud y las regulaciones federales correspondientes a este artículo relacionado con la Salud y el Bienestar, además de realizar cualquier modificación, y solo aquellas que el Empleador y el sindicato acuerden conjuntamente que son necesarias.

Sección 5. Plan de medicamentos recetados

A partir del 19 de mayo de 2002, el Empleador proporcionará beneficios de medicamentos recetados a todos los empleados que ya sean o lleguen a ser elegibles para la atención médica, siempre que mantengan dicha elegibilidad durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo. El beneficio que se ofrezca en adelante como descuento a los empleados elegibles será administrado a través de la compañía.

Los empleados elegibles para el plan Zafiro o Esmeralda tendrán cobertura familiar, siempre que cumplan y mantengan los requisitos de elegibilidad indicados en el Resumen de Modificaciones Materiales más reciente. Los empleados elegibles para el plan Zafiro o Esmeralda que no cumplan y mantengan los requisitos de elegibilidad indicados en el Resumen de Modificaciones Materiales más reciente tendrán cobertura solo para el empleado.

Los empleados elegibles recibirán una tarjeta de medicamentos recetados válida para cualquier farmacia Kroger. El beneficio y el cargo deducible son los siguientes:

- No hay cambios en el diseño del plan.
- 10% o cinco dólares (\$5) de copago por parte del empleado (cualquier cantidad que sea mayor) para medicamentos genéricos. Los asociados nunca pagarán más que el precio de venta al público de la receta (por ejemplo, medicamentos genéricos de \$4 en Kroger)
- Veinticinco dólares (\$25) como mínimo o el veinte por ciento (20%) de copago por parte del empleado (cualquier cantidad que sea mayor) para medicamentos de marca incluidos en el formulario.
- Treinta y cinco dólares (\$35) como mínimo o el veinticinco por ciento (25%) de copago por parte del empleado (cualquier cantidad que sea mayor) para medicamentos de marca no incluidos en el formulario.
- Añadir el pedido por correo del PPS de forma voluntaria (copago genérico de \$13, copago del 20% para medicamentos de marca incluidos en el formulario por un coste de 60 días - para 102 días de medicamentos recetados, copago del 25% para medicamentos de marca incluidos en el formulario por un coste de 60 días - para 102 días de medicamentos recetados).

Cualquier empleado que trabaje en una zona exterior en la que no haya una farmacia Kroger disponible puede recibir medicamentos recetados mediante pedido por correo.

Si un medicamento genérico está legalmente disponible como sustituto de un medicamento de marca, se debe comprar el genérico. Si el empleado compra el medicamento de marca en lugar del genérico, deberá pagar la diferencia de precio.

Sección 6. Financiación

A partir del año calendario que comienza el 1 de enero de 2021 y cada año calendario posterior, el Consultor del Fondo entregará una proyección para el próximo año del plan, así como una proyección de la vigencia restante del Acuerdo. Dicha proyección deberá ser presentada a los Fideicomisarios a más tardar el 30 de septiembre de cada año calendario. Esta proyección se basará en los activos totales de los fondos al 31 de agosto de cada año. Queda entendido y acordado que, si cualquier proyección muestra que los activos brutos de los fondos caen por debajo de los IBNR, al final del Acuerdo actual, los Fideicomisarios deberán tomar medidas para devolver el nivel de reservas a un nivel que, por lo menos, sea igual a los IBNR para el resto del período del contrato.

En caso de que las contribuciones de Kroger y de los empleados resulten insuficientes para

mantener los IBNR al final del contrato según lo proyectado por el consultor del Fondo, el Empleador y los afiliados acordarán asumir los costos adicionales por igual.

Si los Fideicomisarios no pueden llegar a un acuerdo y, como resultado, se bloquean las mociones sobre los ajustes necesarios para que el Plan vuelva a cumplir con estas disposiciones dentro de los treinta (30) días siguientes a la recepción de una proyección futura que muestre que las reservas están por debajo de los requisitos mínimos previstos anteriormente, entonces las mociones bloqueadas se someterán a resolución mediante un arbitraje acelerado. Los Fideicomisarios deberán solicitar una lista del FMCS de, al menos, siete (7) árbitros que sean miembros de la Academia Nacional de Árbitros dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de la disputa. Dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la recepción de la lista de árbitros, los Fideicomisarios deberán seleccionar un árbitro que pueda cumplir con los requisitos de audiencia y decisión de este párrafo. Los Fideicomisarios presentarán el asunto ante el árbitro dentro de los veinte (20) días siguientes a la notificación de la disputa. El árbitro emitirá una decisión dentro de los veinte (20) días siguientes al inicio de la audiencia. El árbitro se considerará un fiduciario y su autoridad se limitará a emitir un voto a favor o en contra de cualquier moción pendiente que esté en punto muerto.

ARTÍCULO 15

EXPERIENCIA PREVIA

Sección 15.01

La experiencia previa demostrada y comparable dentro de los diez (10) años a partir de la fecha de empleo actual, tal y como se indica en la solicitud de empleo, servirá de base para determinar la tarifa de pago del nuevo empleado. El crédito máximo de experiencia es de cinco (5) años. La falsificación de la solicitud será motivo de despido.

Sección 15.02

Los reclamos de ajuste de tarifas basadas en la experiencia previa no mencionada en la solicitud de empleo deben presentarse por escrito en un plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de empleo; de lo contrario, el empleado pierde todo reclamo según esta disposición.

Sección 15.03

Los reclamos de ajuste de tarifa debido a un cambio de categoría de tiempo parcial/tiempo completo que se basan en la experiencia previa mencionada en la solicitud de empleo y verificada en la última fecha de contratación del Asociado, deben notificarse al Gerente de Tienda. El Asociado recibirá un pago retroactivo por las horas pagadas después de que se haya informado al Gerente de Tienda del reclamo por categoría justificada.

Sección 15.04

En caso de que el Empleador no pueda verificar la experiencia previa, el empleado y el Sindicato serán notificados por escrito. El empleado tendrá diez (10) días a partir de la recepción de dicha notificación para presentar una queja.

ARTÍCULO 16
DÍAS FESTIVOS

Sección 16.01

Se reconocerán como días festivos las siguientes fechas: Año Nuevo, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad o los días que se celebren de manera legal en su lugar. Los empleados que trabajen una semana completa en la que se celebre un día festivo recibirán ocho (8) horas de pago además de las horas trabajadas, siempre y cuando no haya deducción de la paga de los empleados que trabajen una semana completa en la que se celebre un día festivo. Los empleados que estén ausentes durante una semana de días festivos no recibirán la paga de días festivos, a menos que dicha ausencia se deba a una enfermedad comprobada o sea justificada por el Empleador, en cuyo caso el empleado recibirá el pago de días festivos, siempre que haya trabajado durante cualquier porción de la semana de días festivos. Las horas extras a tiempo y medio (1 1/2) se pagarán en una semana de días festivos después de que las horas efectivamente trabajadas superen las cuarenta (40) horas a tiempo regular.

Sección 16.02

Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho al pago de días festivos establecido en la Sección 16.01. Los empleados que estén ausentes durante una semana de días festivos no recibirán el pago de días festivos, a menos que dicha ausencia se deba a una enfermedad comprobada o sea justificada por el Empleador, en cuyo caso el empleado recibirá el pago de días festivos, siempre que haya trabajado durante cualquier porción de la semana de días festivos. El pago de días festivos se determinará promediando las horas trabajadas durante las cuatro (4) semanas anteriores a la semana de días festivos, de acuerdo con el siguiente esquema:

| <u>HORAS PROMEDIO</u> | <u>PAGO DE DÍAS FESTIVOS</u> |
|-----------------------|------------------------------|
| Menos de 12 | 2 horas |
| De 12 a 24 | 4 horas |
| De 24 a 32 | 6 horas |
| De 32 a más | 8 horas |

Sección 16.03

Los empleados obtendrán licencias por motivos personales sobre la siguiente base a partir del 1 de enero de 2011:

| | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 3 años de servicio..... | 1 licencia por motivos personales |
| 8 años de servicio..... | 2 licencias por motivos personales |
| 15 años de servicio..... | 3 licencias por motivos personales |
| 20 años de servicio..... | 4 licencias por motivos personales |
| 25 años de servicio..... | 5 licencias por motivos personales |

Las licencias por motivos personales se definen como los días libres del año que son elegidos por el empleado, quien notificará al Empleador con dos (2) semanas de anticipación la elección de los días de licencia. El Empleador podrá restringir el número de empleados ausentes dentro de un mismo día de licencia por motivos personales,

siempre y cuando los conflictos de la elección de días se resuelvan con base en la antigüedad.

Los empleados pueden tomar dos (2) o más días de licencia por motivos personales juntos como minivacaciones, siempre y cuando el empleado y el gerente de tienda lo acuerden mutuamente.

Los empleados en período de prueba quedarán excluidos de todas las licencias por motivos personales.

Las licencias por motivos personales que no se tomen durante un año calendario no podrán trasladarse al año siguiente, a menos que los días festivos se obtengan en noviembre o diciembre.

Los días de licencia por motivos personales podrán ser tomados como días de enfermedad cuando así lo acuerden mutuamente el Empleador y el Empleado.

ARTÍCULO 17

VACACIONES

Sección 17.01

Todos los empleados serán elegibles para las vacaciones de acuerdo con los años de servicio continuo con el Empleador y el siguiente esquema a partir del 1 de enero de 2011:

| | |
|---------------------------|-----------|
| 12 meses de servicio..... | 1 semana |
| 3 años de servicio..... | 2 semanas |
| 10 años de servicio..... | 3 semanas |
| 15 años de servicio..... | 4 semanas |
| 20 años de servicio..... | 5 semanas |
| 30 años de servicio..... | 6 semanas |

Sección 17.02

Después de calificar para su primera (1) semana de vacaciones, un empleado calificará para futuras vacaciones de una (1) semana a partir del 1 de enero. Después de que un empleado califique para semanas adicionales de vacaciones como se indica arriba, será elegible para esas semanas adicionales a partir del 1 de enero.

Sección 17.03

A los empleados a tiempo completo se les pagarán sus ganancias a tiempo regular por su semana básica de trabajo como pago de vacaciones.

Sección 17.04

A los empleados a tiempo parcial se les pagará una semana de vacaciones igual a las horas de su año de aniversario laboral divididas entre cincuenta y dos (52) y obtendrán semanas de vacaciones como se indica en la Sección 17.01.

Sección 17.05

El pago de las vacaciones se realizará por adelantado.

Sección 17.06

Durante la primera (1.^a) semana de diciembre, a partir del próximo año calendario, el Empleador le dará a cada empleado un formulario de solicitud de vacaciones que les permitirá solicitar una primera (1.^a) o segunda (2.^a) opción para cada semana de vacaciones que el empleado haya obtenido. Estos formularios serán devueltos al Empleador antes del 15 de febrero de cada año. El Empleador publicará una tabla en cada tienda en la que se indicará a cada empleado y sus fechas de vacaciones acordadas antes del 1 de marzo de cada año. A los empleados que no remitan su solicitud de vacaciones antes del 15 de febrero se les programarán las vacaciones por orden de llegada. Los empleados que soliciten vacaciones por semanas completas serán considerados primero por antigüedad. Las vacaciones por días no serán consideradas como parte de este proceso de programación.

Un Empleado trasladado de una tienda a otra mantendrá sus mismas semanas de vacaciones a menos que el cumplimiento de estas semanas en la nueva ubicación impida al empleador satisfacer las necesidades del negocio. Si es necesario un cambio, el Empleado y el Gerente de Tienda se reunirán y acordarán las nuevas semanas de vacaciones.

La elección de las fechas de vacaciones se concederá en función a la antigüedad, en consonancia con el funcionamiento del negocio. Sin embargo, una vez programadas las vacaciones, estas solo podrán ser modificadas por causa justificada o por mutuo acuerdo entre el empleado y la Compañía.

No se excluirán semanas a efectos de la programación de vacaciones.

Sección 17.07

Las vacaciones deben programarse en el año calendario, excepto cuando sea necesario, como las vacaciones que vencen en noviembre o diciembre, las cuales podrán transferirse al primer mes del año siguiente. Ningún empleado podrá recibir un pago en lugar de sus vacaciones. No se podrán trasladar las vacaciones a menos que estas se obtengan en noviembre o diciembre.

Sección 17.08

Si un empleado califica para una (1) semana de vacaciones a partir del 1 de enero, y debe completar el servicio necesario para una semana adicional de vacaciones más adelante durante el año, puede tomar la primera semana antes o esperar y tomar ambas semanas juntas.

Sección 17.09

Si un empleado que no ha tomado las vacaciones que le corresponden por razón de su servicio cesa de trabajar (independientemente de si da aviso), entra en el servicio militar o es separado por cualquier razón que no sea deshonestidad confesada o probada, recibirá el pago de sus vacaciones en el momento de su cese.

Sección 17.10

En caso de que un día festivo concedido coincida con las vacaciones de un empleado, se le concederá un día adicional de vacaciones pagadas o, en lugar de ello, ocho (8) horas de pago a su tarifa de tiempo regular. El Empleador tendrá la opción de elegir el día adicional de vacaciones o las ocho (8) horas pagadas.

Sección 17.11

Las licencias que sumen noventa (90) días o menos en cualquier año calendario no afectarán las vacaciones obtenidas durante ese año; si las licencias suman más de noventa (90) días, pero no sobrepasan los ciento ochenta (180) días, se reducirán las vacaciones y el pago por vacaciones en una cuarta parte (1/4); si las licencias suman más de ciento ochenta (180) días, pero no sobrepasan los doscientos setenta (270) días, se reducirán las vacaciones y el pago por vacaciones en la mitad (1/2); si las licencias suman más de doscientos setenta (270) días, no calificarán para las vacaciones.

Sección 17.12

Los empleados elegibles para tres (3) y cuatro (4) semanas de vacaciones podrán elegir tomar una (1) semana de vacaciones por días. Los empleados elegibles para cinco (5) y seis (6) semanas de vacaciones podrán elegir tomar dos (2) semanas de vacaciones por días. El empleado deberá avisar al Gerente de Tienda con una (1) semana de anticipación a la publicación de la programación. El día o días elegidos deberán ser acordados con el Gerente de Tienda.

ARTÍCULO 18

ANTIGÜEDAD

Sección 18.01

En el caso de los despidos y las recontrataciones, se aplicará el principio de antigüedad. La antigüedad se determinará en función de la duración del servicio del empleado con respecto a su experiencia y capacidad para realizar el trabajo. Si todas las circunstancias son razonablemente iguales, la antigüedad será el factor determinante.

Sección 18.02

En el caso de ascensos o traslados de un tipo de trabajo a otro, o de una tienda a otra, el Empleador tendrá derecho a dar una opinión final después de haber considerado debidamente la antigüedad.

Si un empleado es trasladado de una tienda a otra, se le notificará dicho traslado con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, excepto cuando al empleado se le necesite inmediatamente en la otra tienda. Los empleados serán informados del traslado tan pronto como esta información esté disponible para el gerente de tienda.

Los empleados que deseen su traslado de una tienda a otra presentarán una solicitud por escrito al Sindicato, al Departamento de Recursos Humanos y al Gerente de Distrito. Las solicitudes se responderán en un plazo de treinta (30) días desde su presentación. La solicitud permanecerá archivada durante un período de tres (3) meses.

Los traslados se concederán cuando exista una vacante de trabajo según lo estipulado por el gerente de la tienda de destino o el Gerente de Distrito, siempre que el empleado esté calificado y disponible para realizar el trabajo.

Todo empleado que desee ser considerado para un ascenso deberá notificar a su Gerente de Distrito por escrito y con copia al Departamento de Recursos Humanos y al Sindicato. Los empleados serán considerados de entre los que se postulen de acuerdo con la antigüedad. La solicitud permanecerá archivada durante un período de tres (3) meses.

Los empleados serán ascendidos entre los que lo soliciten de acuerdo con la antigüedad, la disponibilidad y la capacidad para realizar el trabajo antes de que se contrate a otro. La solicitud permanecerá archivada durante un período de tres (3) meses.

En el caso de los embolsadores ascendidos a otra clasificación, su fecha de ascenso será su fecha de antigüedad a efectos de la programación. La fecha de antigüedad de todos los empleados actuales será su fecha de contratación.

Los empleados que se trasladen de un departamento a otro del mismo almacén mantendrán su antigüedad, su tarifa de pago y los meses acumulados para su próximo aumento de antigüedad.

Todos los empleados ascendidos o transferidos de un tipo de trabajo a otro estarán en período de prueba durante cuarenta y cinco (45) días laborales consecutivos. Si el empleado no cumple con las expectativas dentro del plazo mencionado, el Empleador lo devolverá a su antiguo puesto.

Sección 18.03

La antigüedad se considerará interrumpida si un empleado es despedido como es debido por el Empleador, si renuncia de forma voluntaria, si ha sido despedido de forma continua durante un período de más de seis (6) meses, o si es llamado a trabajar después de un despido y no se presenta a trabajar en el plazo de una (1) semana.

Sección 18.04

La antigüedad de los empleados a tiempo completo se determinará en función de la tienda, el territorio geográfico (según lo acordado por las partes) y la división como se indica a continuación:

- Jefes de Departamento Adjunto de tiempo completo
- Empleados a tiempo completo del área de ventas a clientes potenciales (Nivel 4)
- Empleados a tiempo completo del área de alimentos
- Empleados a tiempo completo del área de mercadería general
- Empleados a tiempo completo del área de delicatessen y panadería
- Empleados a tiempo completo del área de combustibles
- Empleados a tiempo completo del área de servicios públicos
- Embolsadores a tiempo completo

Sección 18.05

La antigüedad para los empleados a tiempo parcial será en función de la tienda de la siguiente forma:

- Jefes de Departamento Adjunto de tiempo parcial
- Empleados a tiempo parcial del área de alimentos
- Empleados a tiempo parcial del área de mercadería general
- Empleados a tiempo parcial del área de delicatessen y panadería
- Empleados a tiempo parcial del área de combustibles
- Empleados a tiempo parcial del área de servicios públicos
- Embolsadores a tiempo parcial

En caso de despido total (0 horas) durante dos (2) semanas consecutivas, la antigüedad para los empleados a tiempo parcial, con seis (6) meses de servicio, se determinará en función de la tienda, el territorio geográfico (según lo acordado por las partes) y la división.

En un despido general o cuando existen desigualdades, el Empleador y el Sindicato se reunirán y los contratos que se elaboren serán definitivos y vinculantes para todas las partes. Si no se puede llegar a un acuerdo, se aplicarán las disposiciones del acuerdo.

Sección 18.06

Con vigencia a partir del 1 de enero de 2021, los empleados actuales de tiempo parcial y los nuevos empleados serán reclasificados a la tarifa de tiempo completo cuando trabajen un promedio de treinta y ocho (38) horas por semana, durante doce semanas consecutivas. La fecha de antigüedad volverá a la fecha original de contratación en la unidad de negociación. Esta disposición no se aplicará a los empleados que realicen trabajos de emergencia en lugar de otro empleado, o a los estudiantes que estén disponibles para horas adicionales de mayo a agosto.

Con vigencia a partir del 7 de junio de 1998, los empleados actuales que trabajen a tiempo completo mantendrán dicha tarifa al trabajar un promedio de veintiocho (28) horas semanales durante doce (12) semanas consecutivas. Si dicho empleado (sin incluir a los que se encuentran por encima de la nueva estructura salarial) descalifica al trabajar un promedio menor de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas y luego vuelve a calificar para la categoría de tiempo completo, regresará a su antigua tarifa de tiempo completo. (Ejemplo: un empleado actual con una tarifa posterior descalifica y luego vuelve a calificar, deberá volver a su última tarifa posterior). Si un empleado actual con una nueva estructura salarial restringe su disponibilidad para el trabajo, de modo que trabaja un promedio menor de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas, dicho empleado será reclasificado a la categoría de tiempo parcial y a la tarifa de tiempo parcial. Si dicho empleado vuelve a calificar para la categoría de tiempo completo al trabajar un promedio de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas, volverá a su anterior tarifa de tiempo completo. Los empleados con la nueva estructura salarial que restrinjan su disponibilidad tres (3) veces o más, se someterán a una reclasificación permanente a la categoría y tarifa de tiempo parcial.

Con vigencia a partir del 19 de mayo de 2002, los empleados a tiempo parcial que trabajen doce (12) semanas consecutivas a cuarenta (40) horas por semana serán reclasificados como empleados a tiempo completo. La fecha de antigüedad volverá a la fecha original de contratación en la unidad de negociación.

Los nuevos y actuales empleados a tiempo parcial que hayan alcanzado la categoría y tarifa de tiempo completo podrán ser reclasificados a la categoría y tarifa de tiempo parcial como resultado de haber trabajado un promedio menor de treinta y dos (32) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas o si el empleado elige de forma voluntaria el tiempo parcial. El empleado recibirá la tarifa apropiada de pago a tiempo parcial en base a la duración del servicio.

Sección 18.07

Se establecerán y mantendrán listas de antigüedad acordadas, y dichas listas estarán a disposición del Sindicato en todo momento.

Sección 18.08

Si es necesario reducir las horas de un empleado a tiempo completo de una clasificación en una tienda, se reducirá el horario del empleado con menos antigüedad en dicha clasificación. Si a dicho empleado se le reducen las horas por debajo de cuarenta (40) durante cuatro (4) semanas consecutivas, podrá ocupar el puesto del empleado menos veterano de su clasificación de acuerdo al territorio geográfico en que esté trabajando por cuarenta (40) horas semanales o ser clasificado a tiempo parcial. (Las semanas laborales con un tiempo menor de cuarenta (40) horas debido a una licencia aprobada, no contarán para las cuatro (4) semanas).

El mismo procedimiento se aplicará en el Área de Marketing (parte del Área de Marketing comprendida en este Acuerdo). El empleado a tiempo completo elegible para la transferencia, deberá solicitarla por escrito dentro de los catorce (14) días siguientes a la notificación de su cambio de categoría, o perderá todo derecho a la transferencia.

Los empleados a tiempo completo que se ausenten de su semana laboral en beneficio del Empleador, o que se ausenten por enfermedad, lesión, vacaciones, licencia, o servicio de jurado, y promedien menos de treinta y dos (32) horas trabajadas, no serán reclasificados a tiempo parcial. En el caso de que se impugne una descalificación en el procedimiento de reclamo laboral, la reclasificación y el ajuste de tarifas se suspenderán hasta que se determine la resolución final. En el caso de que se deniegue el reclamo laboral, queda entendido y acordado que el Empleador tendrá derecho a recuperar todo el pago en exceso.

Sección 18.09

La fecha de antigüedad será la última fecha de contratación del empleado en esta unidad de negociación.

Sección 18.10

Si un empleado a tiempo parcial se transfiere de una tienda a otra, aplicará su fecha de antigüedad en la nueva tienda.

Sección 18.11

Si un empleado a tiempo completo se transfiere a una vacante existente en una tienda que está comprendida por un Acuerdo independiente con Local Union 1000, aplicará su fecha de antigüedad a la nueva tienda.

Sección 18.12

Si un empleado acepta una asignación laboral con la Compañía independiente a la unidad de negociación y permanece contratado de forma continua, conservará su fecha de antigüedad. El Empleador notificará al Sindicato dichas asignaciones laborales.

Sección 18.13

Un empleado a tiempo parcial tendrá la primera opción para un puesto de trabajo a tiempo completo en su clasificación en su tienda en función de su antigüedad, siempre que sea capaz de realizar el trabajo, y se le podrá brindar un puesto de trabajo a tiempo completo en otra tienda, siempre que haya notificado al gerente de su tienda por escrito con copia a su Gerente de Distrito y al gerente de personal, que está disponible para un puesto de trabajo a tiempo completo en su tienda o en cualquier otra tienda de su zona.

Sección 18.14

- a. El Empleador programará los horarios de los empleados, sin exceder ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana (treinta y dos [32] horas en una semana de vacaciones) de acuerdo a su antigüedad, disponibilidad y capacidad para realizar el trabajo y la clasificación del puesto, en la tienda respectiva, siempre que esto no entre en conflicto con otra disposición de este Acuerdo. Además, se acuerda que si un empleado con antigüedad no considera que un horario se ha asignado de forma correcta, debe avisar al gerente de la tienda o al asistente del gerente de tienda dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la publicación del horario o no tendrá derecho a ningún reclamo de dicho horario. Los empleados que figuren en la lista de antigüedad a tiempo completo tendrán un horario de cuarenta (40) horas, a menos que, debido a la reducción de las ventas, no se disponga de un número suficiente de horarios de cuarenta (40) horas. Los horarios de trabajo no se elaborarán para evitar los horarios de cuarenta (40) horas, sino que se atenderán las necesidades de la compañía.
- b. Los empleados a tiempo completo, por clasificación y asignación laboral, pueden ejercer una preferencia y reclamar un horario semanal total por antigüedad. Este reclamo debe hacerse antes de las 2:00 p.m. del sábado después de la publicación del horario para las horas de trabajo de la semana siguiente. Dicho horario no podrá ser modificado de forma arbitraria o antojadiza por el Empleador.
- c. Los cajeros a tiempo completo podrán reclamar una hora de inicio más temprano (turno de ocho horas) a un cajero con menos antigüedad en un día en el que ambos estén programados para trabajar, siempre que dicho reclamo se haga antes del mediodía del sábado.
- d. Los empleados a tiempo parcial, según la clasificación con más antigüedad dentro de una tienda, podrán reclamar horarios diarios y semanales de hasta ocho (8) horas al

día o cuarenta (40) horas a la semana. Se entiende que las horas deben ser consecutivas y además se entiende que las asignaciones de trabajo pueden combinarse en un día determinado siempre que el empleado esté calificado para hacerlo y esté disponible para todo el turno. (Por ejemplo, si un empleado está programado para trabajar treinta y dos [32] horas de lunes a jueves, el viernes hay cuatro [4] horas de trabajo disponibles que el empleado puede realizar. Ese empleado podrá reclamar esas horas). Los horarios consecutivos pueden combinarse, siempre que sea posible, sin interferir con las necesidades de la compañía. Los horarios combinados resultantes con el mayor número de horas estarán disponibles para el empleado con mayor antigüedad.

- e. A los efectos de esta sección, la gerencia se reserva el derecho de asignar a determinados empleados a ciertas clasificaciones de puestos de trabajo y asignaciones laborales que requieran ciertas habilidades, formación o capacidades. Estas asignaciones laborales no estarán sujetas a ninguna disposición de reclamo como se indica en este artículo para los empleados a tiempo completo o parcial.

El gerente de tienda/director de la unidad y el agente de negocios se reunirán y acordarán los nombramientos para las asignaciones laborales, tal como se describe en el Nivel IV (Empleados del área de ventas a clientes potenciales). Si estas partes no llegan a un acuerdo, el nombramiento pasará al siguiente paso.

El Gerente de Relaciones Laborales/Gerente de Distrito y el Director de Servicios/Agente de Negocios se reunirán y acordarán los nombramientos para las asignaciones laborales descritas en el Nivel IV (Empleados del área de ventas a clientes potenciales). Los ascensos del Nivel IV (Empleados del área de ventas a clientes potenciales) y del Nivel V (Jefes de departamento) están sujetos al procedimiento de queja.

Las vacantes para las asignaciones laborales de nivel 4 se publicarán en cada tienda de las zonas contempladas por el contrato colectivo de trabajo durante un mínimo de siete (7) días antes de la asignación. Dicho aviso será de tamaño uniforme y se colocará en un lugar destacado para que sea visto por todos los empleados.

- f. Todas las horas deben ser consecutivas y ningún empleado puede reclamar el horario diario de otro empleado con las mismas o menos horas. Se entiende además que los empleados no pueden reclamar horas extras, ni es la intención de esta disposición proporcionar una selección preferente de las horas de trabajo programadas.
- g. Los empleados con horarios restringidos no estarán exentos de reclamar. El Empleador se compromete a hacer todo lo posible para seguir maximizando el número de puestos de trabajo a tiempo completo durante la vigencia de este acuerdo.
- h. Todo empleado que ocupe un “puesto asignado” tendrá derecho, previo aviso por escrito con tres (3) semanas de antelación, a ser retirado de su puesto asignado.

Un empleado que esté calificado y sea capaz de realizar el trabajo, puede reclamar el horario de la caja de autoservicio de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo.

Sección 18.15

Ningún empleado será programado menos de quince (15) horas por semana de trabajo, excepto cuando un empleado sea un estudiante de secundaria y haya proporcionado a la compañía una solicitud por escrito para la reducción de horas.

Con vigencia a partir del 1 de enero de 2019, ningún empleado será programado menos de dieciocho (18) horas por semana de trabajo.

Las tiendas con un volumen de ventas menor a 250 000 dólares semanales están limitadas a diez (10) horarios de trabajo de 15 horas o menos y las tiendas de más de 250 000 dólares están limitadas a 15 horarios de trabajo de 15 horas o menos.

Sección 18.16

Dentro de cada tienda y según la asignación laboral, las horas extras para trabajar en un día extra se brindarán de acuerdo a la antigüedad. Las horas extras no programadas con anticipación se brindarán por antigüedad a los empleados, por asignación laboral, al trabajar cuando surja la necesidad de horas extras. Nada de lo dispuesto en esta disposición obligará al Empleador a hacer trabajar a los empleados en horas extras.

Sección 18.17

Las horas no programadas y disponibles se completarán a partir de una lista de llamada voluntaria por orden de antigüedad, siempre que el empleado pueda realizar el trabajo. En caso de no poder completar las horas, se llamará a los empleados por orden inverso de antigüedad. Los empleados de la lista que rechacen dos (2) asignaciones consecutivas se retirarán de la lista.

ARTÍCULO 19

COOPERACIÓN DE LA GESTIÓN SINDICAL

Sección 19.01

El Sindicato se compromete a respetar las normas y reglamentos del Empleador con respecto a la asistencia puntual y constante, la notificación adecuada y suficiente en caso de ausencia requerida, la conducta en el trabajo, y todas las demás normas y reglamentos razonables establecidos por el Empleador.

Sección 19.02

El Sindicato se compromete a cooperar con el Empleador en el mantenimiento y la mejora de las condiciones y prácticas de trabajo seguras, en la mejora de la limpieza y el buen mantenimiento de la tienda, y en el cuidado del equipo y la maquinaria.

El Sindicato podrá seleccionar hasta dos (2) delegados para participar en un Comité de Seguridad conjunto conocido como STAR Safety Program (Programa de Seguridad

STAR) para discutir las condiciones de trabajo seguras dentro de la tienda.

Sección 19.03

El Sindicato reconoce la necesidad de mejorar los métodos y la producción en el interés de los empleados y de la compañía, y acuerda cooperar con el Empleador en la instalación de tales métodos, en la sugerencia de métodos mejorados y en la formación de sus miembros en la necesidad de tales cambios y mejoras.

Sección 19.04

El Sindicato reconoce la necesidad de la conservación y la eliminación de residuos y acuerda cooperar con el Empleador para sugerir y practicar métodos en interés de la conservación y la eliminación de residuos.

Sección 19.05

El Sindicato se compromete a cooperar en la corrección de las ineficiencias de los miembros que, de otro modo, podrían hacer necesario el despido.

Sección 19.06

Con el fin de promover las relaciones de cooperación, un miembro de la gerencia de la tienda presentará a cada nuevo empleado de su tienda al delegado sindical de la tienda dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la incorporación del nuevo empleado al trabajo. En esta reunión, que tendrá lugar durante las horas de trabajo, el delegado de tienda entregará al nuevo empleado una copia del contrato y le explicará su funcionamiento. Este delegado sindical de la tienda puede responder a cualquier pregunta que el nuevo empleado le haga, puede solicitar al nuevo empleado que se afilie al sindicato y puede hacer los arreglos para que el nuevo empleado lo haga.

Sección 19.07

La gerencia de una tienda concederá a cualquier Funcionario Sindical acreditado el acceso a la tienda, incluidas las conversaciones con los empleados, la revisión de los horarios de los empleados, los recuentos de nóminas y las listas de antigüedad con el fin de asegurarse de que los términos de este Acuerdo se estén cumpliendo.

Sección 19.08

Hasta dos (2) delegados sindicales por tienda, excepto las tiendas de mercado que permiten tres (3) por tienda, podrán disfrutar de hasta dos (2) días libres al año con goce de sueldo para asistir a talleres sindicales. El Sindicato avisará a la compañía con al menos dos (2) semanas de antelación. Las semanas de vacaciones se excluirán del tiempo libre. Los delegados podrán utilizar sus teléfonos celulares u otros dispositivos móviles mientras atienden de forma activa a los miembros mientras estén de servicio.

Sección 19.09

Se concederán hasta dos (2) delegados sindicales por tienda, excepto las tiendas de mercado que permiten tres (3) por tienda, con mayor antigüedad. El Sindicato proporcionará a la compañía una lista de delegados y la actualizará cuando sea necesario.

Sección 19.10

Las partes han llegado a un acuerdo sobre la siguiente lista de puntos.

La Compañía garantizará que los delegados sindicales de tienda puedan asistir a la reunión anual sin que pierdan tiempo de su horario semanal habitual.

La Compañía mantendrá el nivel actual de intercambio electrónico de información de los empleados.

La Compañía mantendrá el nivel actual de respaldo al Comité Organizador Voluntario (VOC).

Sección 19.11

Con el fin de incentivar al Empleador a abrir tiendas en zonas periféricas que no sean viables según los acuerdos actuales, se aplicará lo siguiente:

Se entiende y acuerda que si el Empleador abre una(s) nueva(s) tienda(s) en un área geográfica periférica en la que no esté operando de momento, entonces dicha(s) tienda(s) estará(n) bajo la jurisdicción de UFCW Local 1000. Todos los términos y condiciones de empleo se negociarán entre las partes con el entendimiento de que el Acuerdo resultante será consistente con los salarios, los beneficios adicionales y las condiciones de trabajo que prevalecen en las tiendas de los competidores en el área comercial, así como con las condiciones económicas del área.

Sección 19.12

El Empleador se compromete a llevar a cabo un Programa de Orientación para los nuevos empleados dentro de un período de tiempo razonable después de la fecha de contratación. El empleado será remunerado por todas las horas de asistencia. El Empleador se compromete a notificar a la Oficina Sindical, con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación, la fecha, la hora de inicio y finalización, el lugar y el número de empleados que asistirán al Programa de Orientación.

En el marco del programa de orientación, la gerencia de la tienda o la persona que se designe presentará al delegado sindical de la tienda y/o al Representante sindical en la primera pausa razonable de la presentación del Empleador y dará unos treinta minutos, con una extensión de tiempo para las preguntas, para explicar el contrato de trabajo y para inscribir a los nuevos empleados en el sindicato.

Sección 19.13

Kroger Texas L.P. - Dallas Division (y sus Gerentes) y UFCW Local 1000 (y sus Agentes) en las tiendas contempladas en este acuerdo, acuerdan tratarse mutuamente con respeto comercial. Cuando los agentes de Local 1000 estén en la tienda, respetarán la necesidad de la compañía de atender a los clientes, y la Compañía respetará las necesidades de los agentes de atender a sus miembros. Ninguna de las partes participará en conversaciones negativas sobre la otra, ni la Compañía dirá a los empleados que se opone o respalda al Sindicato. Kroger y sus Gerentes no coaccionarán y no interferirán con los derechos de sus empleados a elegir afiliarse a un Sindicato. Local 1000 y sus

Agentes no coaccionarán y no interferirán con los derechos de los empleados de Kroger a elegir no afiliarse a un Sindicato.

ARTÍCULO 20

GENERAL

Sección 20.01

El presente Acuerdo contiene todos los convenios, estipulaciones y disposiciones acordadas por las partes.

Sección 20.02

El Empleador y el Sindicato acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado a causa de sus actividades o afiliación sindical o por motivos de raza, religión, color, credo, origen, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o condición de veterano, de acuerdo con la legislación vigente. Cuando la palabra “él” aparece en este acuerdo, las partes acuerdan que se aplica tanto a los empleados “hombres como mujeres”.

Sección 20.03

La Compañía puede solicitar que a una tienda (o grupo de tiendas) se le aplique el acuerdo laboral para su negociación debido a consideraciones especiales.

Sección 20.04

No se exigirá a ningún empleado, como condición de empleo, que se someta a la prueba del polígrafo sin la aprobación del sindicato y del empleado implicado.

ARTÍCULO 21

CLÁUSULA DE SALVEDAD

Nada de lo contenido en este Acuerdo pretende violar las leyes federales o estatales, las normas o los reglamentos elaborados en virtud de las mismas. Si cualquier parte de este Acuerdo se interpreta como una violación, dicha parte será nula y sin efecto, y las partes acuerdan que, en un plazo de treinta (30) días naturales, iniciarán negociaciones para sustituir dicha parte nula por una disposición legal.

ARTÍCULO 22

LESIÓN CAUSADA EN EL TRABAJO

Cuando un empleado se lesiona en el trabajo y regresa a trabajar tras dicha lesión y se certifica que se encuentra en condiciones de realizar todas sus tareas habituales, pero requiere tratamiento médico como resultado de la misma lesión, el Empleador ajustará el horario de trabajo sin penalización para el empleado o el Empleador, de modo que el empleado pueda tener el tiempo libre necesario para la atención médica, sin goce de sueldo, y seguir trabajando el promedio de horas para el que ha sido programado en las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores.

Las contribuciones al fondo fiduciario continuarán bajo las siguientes condiciones a partir del 1 de junio de 2010 para los participantes activos del plan de salud: En el caso de una lesión laboral compensable, mientras se encuentre con una Licencia aprobada, la compañía contribuirá al fondo fiduciario de salud y bienestar, cada mes durante seis (6) meses para todos los asociados de categoría 1 y 3, y tres (3) meses de contribuciones para los asociados de categoría 2 y 4, a partir del mes en que se produzca la lesión compensable.

ARTÍCULO 23

PENSIÓN

Sección 23.01

Kroger Co. y el Sindicato Local de Trabajadores de Alimentos y Comercio (UFCW) #1000 celebraron un Memorándum de Entendimiento (MOU) en diciembre de 2011 (el "MOU entre UFCW y Kroger"), cuyos términos están incorporados a la presente a modo de referencia (en su totalidad). El MOU entre UFCW y Kroger establece todos los términos y condiciones de empleo en relación a la provisión de beneficios de jubilación a los empleados elegibles bajo este contrato colectivo de trabajo (CBA), y rige (1) la participación y las contribuciones por parte Kroger hacia el Fondo Consolidado de Pensiones de UFCW (el "Fondo"), y (2) los beneficios provistos a los empleados de Kroger que trabajan bajo este CBA. Una copia del MOU entre UFCW y Kroger está disponible a solicitud.

Los empleados del grupo negociador comprendidos en este CBA estarán afiliados al Fondo Consolidado de Pensiones de UFCW, sujetos a la elegibilidad, adquisición de derechos y otros requisitos, y de acuerdo al plan de beneficios ("Plan") del Fondo.

Kroger se compromete a proveer a la Junta de Fideicomisarios del Fondo, o a su representante, toda la información requerida en relación con la administración del Fondo, incluyendo, pero no limitándose a todas las horas trabajadas, pagadas, o por las que los empleados tienen derecho a recibir un pago, y la remuneración total en relación con los empleados del grupo negociador. Con el fin de garantizar que todos los empleados con derecho a participar en el Fondo se reflejen apropiadamente en los registros del Fondo, Kroger también acepta que la Junta de Fideicomisarios del Fondo o su representante examinen sus registros de nómina.

Sección 23.02

Las contribuciones se harán a Southern Division del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio, y al Fondo de Pensiones de los Empleadores, que es un Fondo Fiduciario administrado conjuntamente por el Empleador y el Sindicato, y es administrado por un número igual de fideicomisarios que representan a los Empleadores y un número igual de fideicomisarios que representan a los Sindicatos. El Fondo Fiduciario de Pensiones se ha establecido de conformidad con un Acuerdo Fiduciario de Pensiones y un Plan de Pensiones que en adelante celebrarán las partes en el presente documento, con el único propósito de proveer pensiones a los empleados elegibles, tal como se define en dicho Plan de Pensiones.

Sección 23.03

Dicho Plan de Pensiones y Acuerdo Fiduciario que establece el Fondo Fiduciario de Pensiones se presentarán al Departamento del Tesoro de Estados Unidos para su aprobación y para que se emita un dictamen satisfactorio para el Empleador: que dicho Plan está calificado bajo la sección 401 del Código Tributario (I.R.C.), et. seq., y que ninguna parte de dichos pagos será incluida en la tarifa de pago regular de cualquier empleado.

ARTÍCULO 24

CAMBIO TECNOLÓGICO

Sección 24.01

Las partes reconocen que actualmente se dispone de equipo y tecnología automatizados para la industria alimentaria minorista. El Empleador reconoce que existe el deseo de proteger y preservar las oportunidades de trabajo. Al mismo tiempo, el Sindicato reconoce que el Empleador tiene derecho a utilizar la tecnología moderna. Con este objetivo común, las partes acuerdan lo siguiente:

En caso de que el Empleador implemente un cambio tecnológico importante, que para efectos de este Artículo se define como el marcado de precios y el escáner electrónico, que tenga un impacto material directo que afecte el trabajo del grupo negociador, se notificará al Sindicato con sesenta (60) días de anticipación sobre dicho cambio.

Además, las partes acuerdan que:

- a) El Empleador tiene derecho a instalar dicho equipo.
- b) El Empleador proveerá a los empleados afectados toda la capacitación o el reforzamiento necesarios de manera gratuita.
- c) En caso de que los empleados sean desplazados debido a dicha instalación, el Empleador hará todo lo posible para efectuar un traslado.
- d) Si un empleado no recibe el reforzamiento necesario ni es trasladado y sería desplazado como resultado directo de un cambio tecnológico importante, como se ha definido anteriormente, entonces el empleado cumpliría con los requisitos para recibir una indemnización por despido si:
 1. El empleado tuvo dos (2) o más años de servicio continuo.
 2. No rechaza un traslado comprendido en un radio de veinticinco (25) millas.
 3. No se niega a recibir reforzamiento.
 4. Dicha acción no ocurre más de un (1) año después de la fecha de instalación.
 5. No cesa voluntariamente el empleo.

- e) La indemnización por despido se pagará a una tarifa de una (1) semana de pago por cada año de servicio de más de dos (2) años, sin exceder de ocho (8) semanas.
- f) La indemnización por despido equivaldrá al promedio de horas trabajadas en las cincuenta y dos (52) semanas anteriores al desplazamiento, sin exceder de cuarenta (40) horas seguidas.

ARTÍCULO 25

CIERRE DE TIENDA

Sección 25.01

En caso de que el Empleador cierre o venda una tienda y los empleados sean despedidos debido a ello, el pago por vacaciones e indemnizaciones por despido proporcionales equivaldrá a una (1) semana de pago por cada año de servicio continuo, a una tarifa regular, a partir del tercer (3.º) año de servicio continuo para los empleados hasta las ocho (8) semanas de pago, pero sin exceder de ello. Sin embargo, aquellos empleados que no han completado un año de servicio continuo recibirán una indemnización por despido proporcional por ese año de la siguiente manera:

- 0-3 meses equivale al veinticinco por ciento (25 %) de una semana de pago
- 3-6 meses equivale al cincuenta por ciento (50 %) de una semana de pago
- 6-9 meses equivale al setenta y cinco por ciento (75 %) de una semana de pago
- Más de 9 meses equivale a una semana de pago

Sección 25.02

La indemnización por despido se calculará según el promedio de horas trabajadas cada semana por las cincuenta y dos (52) semanas anteriores al despido o cese voluntario.

Sección 25.03

Los empleados despedidos debido al cierre de la tienda recibirán, además de una indemnización por despido, un pago por vacaciones proporcionales.

Sección 25.04

El Empleador seguirá aportando a los Fondos Fiduciarios de Pensiones y de Salud y Bienestar durante tres (3) meses completos después del despido, que será por horas y en relación directa con la indemnización por despido recibida por aquellos empleados que perciben dicha indemnización, excepto aquellos que tienen un trabajo estable con un empleador que aporta a los Fondos Fiduciarios de Pensiones y de Salud y Bienestar.

Sección 25.05

Todo el dinero adeudado a los empleados, incluida la indemnización por despido, se pagará en una suma total después del despido.

Sección 25.06

El Empleador se compromete a notificar a los empleados y al Sindicato con sesenta (60) días de anticipación sobre el cierre o la venta de la tienda. Cuando se realice dicha notificación, el empleado permanecerá con el Empleador hasta que la tienda cierre o el

empleado pierda sus derechos según el presente Artículo, a menos que el empleado, el Empleador y el Sindicato lo acuerden mutuamente.

Sección 25.07

No se acumulará ningún beneficio en virtud de los términos del presente Artículo, a menos que el Empleador tome la decisión comercial de cerrar o vender una tienda. Si la tienda se cierra a causa de un incendio, inundación, tormenta, expropiación de terrenos o remodelación, entonces este Artículo no se aplicará.

Sección 25.08

No se acumulará ningún beneficio en virtud de los términos del presente Artículo si el empleado rechaza un traslado comprendido en un radio de veinticinco (25) millas.

Sección 25.09

Todo empleado que sea despedido y que sea elegible para recibir la indemnización por despido y la acepte, pierde todos los derechos de antigüedad y de recontractación. El empleado que no acepte la indemnización por despido conservará sus derechos de recontractación por un período de seis (6) meses, y si el Empleador ya no lo vuelve a contratar, entonces el empleado recibirá su indemnización por despido y ya no tendrá derechos de recontractación.

ARTÍCULO 26

TIENDAS DEL MERCADO

Sección 26.01

El Empleador notificará al sindicato en cada caso de clasificación de una tienda con la designación "Mercado".

La Compañía asignará a cada ubicación del Mercado un "Gerente de Indumentaria". Al Gerente de Indumentaria se le pagará la tarifa de Jefe de Departamento establecida en la página de salarios del Anexo A.

Un Gerente de Indumentaria será jefe de los siguientes subdepartamentos:

- Indumentaria
- Decoración de hogar
- Juguetes
- Lugar de cocina
- Mundo de los bebés

El puesto de jefe del departamento de indumentaria no reemplazará el puesto de jefe del departamento de mercancía general (GM) de medicamentos.

Para las tiendas designadas al Mercado, cada uno de los subdepartamentos (indumentaria, decoración de hogar, juguetes y cocina) tendrá un puesto de líder. Estos puestos de líder de los subdepartamentos serán un puesto de clasificación Nivel 4 a la tarifa actual del empleador una vez que se haya completado satisfactoriamente la capacitación y se haya obtenido la certificación. Cada persona será capacitada por cuenta de la Compañía y en el horario de la misma. Después de la capacitación, cada uno será evaluado, en un plazo de 30 días, tanto en sus conocimientos como en la aplicación en el ambiente de trabajo. Cada candidato exitoso será nombrado para el puesto y comenzará a recibir la tarifa de pago del nivel 4. El empleador se reserva el derecho de despedir a cualquier empleado de los puestos de nivel 4 por razones relacionadas con el desempeño, incluido el hecho de no mantener las medidas de “mejores prácticas” para el desempeño promedio del grupo en la División.

ARTÍCULO 27

VENCIMIENTO

El presente Acuerdo tendrá vigencia hasta el 8 de junio de 2024 y se renovará automáticamente cada año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte su deseo de rescindir o modificar el presente Acuerdo con sesenta (60) días de anticipación a la fecha de vencimiento o antes de cualquier fecha de aniversario posterior

EN FE DE LO CUAL, dichas partes han hecho que las copias duplicadas se ejecuten por sus oficiales debidamente autorizados este día _____ de _____.

La Compañía

El Sindicato

Fecha

Fecha

**ANEXO "A" DE SALARIOS DE LOCAL 1000
DALLAS METROPLEX
ANEXO "A" - SALARIOS - COMPLETO
Empleados de Dallas**

La siguiente escala salarial será la mínima para los empleados incluidos en este contrato. En el primer período completo de la nómina a partir de:

| <u>CLASIFICACIONES</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Nueva progresión</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---------------------------|---|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <u>Embolsador Nivel 1</u> | | <u>Embolsador Nivel 1</u> | | | | |
| Inicio | \$8.00 | Inicio | \$9.00 | \$9.25 | \$9.50 | \$9.75 |
| 6 meses en adelante | \$8.25 | 6 meses en adelante | \$9.25 | \$9.50 | \$9.75 | \$10.00 |

| <u>Clasificación Nivel 2 y 3 (Nivel 3 incluye tiempo parcial, supervisor de planta, decorador de tortas, empleado de oficina) incluye repositor de alimentos por la noche</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Clasificación Nivel 2 y 3 (Nivel 3 incluye tiempo parcial, supervisor de planta, decorador de tortas, empleado de oficina, repositor de alimentos por la noche)</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Inicio | \$9.50 | Inicio | \$10.00 | \$10.75 | \$11.50 | \$12.00 |
| 6 meses | \$9.80 | 12 meses | \$10.75 | \$11.50 | \$12.00 | \$12.50 |
| 12 meses | \$10.10 | 24 meses | \$11.50 | \$12.00 | \$12.50 | \$13.00 |
| 18 mese | \$10.40 | *36 meses- Límite de tiempo parcial | \$12.45 | \$12.95 | \$13.45 | \$13.95 |
| 27 meses | \$10.80 | 48 meses | \$13.25 | \$13.75 | \$14.25 | \$14.75 |
| *36 meses- Límite de tiempo parcial | \$11.95 | 60 meses | \$15.55 | \$16.05 | \$16.55 | \$17.05 |
| 42 meses | \$12.00 | | | | | |
| 48 meses | \$12.20 | | | | | |
| 54 meses | \$12.75 | | | | | |
| 63 meses | \$15.05 | | | | | |

| <u>Empleados de tiempo completo en círculo rojo</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Empleados de tiempo completo en círculo rojo</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Contratado antes de 90' | \$17.30 | Contratado antes de 90' | \$17.80 | \$18.30 | \$18.80 | \$19.30 |

| <u>Puestos de nivel 4</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Puestos de nivel 4</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <u>Puestos clave, Tesorería, Lácteos, Alimentos congelados, Decorador de tortas, Receptor, Empleado de archivo, Asistente floral, Líderes del mercado (4) y Gerente de Starbucks, de un horario de 40 horas</u> | \$15.15 | <u>Puestos clave, Tesorería, Lácteos, Alimentos congelados, Decorador de tortas, Receptor, Empleado de archivo, Asistente floral, Líderes del mercado (4) y Gerente de Starbucks, de un horario de 40 horas</u> | \$15.65 | \$16.20 | \$16.75 | \$17.30 |

| <u>Especialidad de nivel 4</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Especialidad de nivel 4</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|--|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <u>Chef de Bistro, Jefe de tienda de queso, SRS, Consultor de vino, Jefe de combustible, Mercado naturista (Considerado como necesario por el empleador)</u> | \$15.15 | <u>Chef de Bistro, Jefe de tienda de queso, SRS, Consultor de vino, Jefe de combustible, Mercado naturista (Considerado como necesario por el empleador)</u> | \$15.65 | \$16.20 | \$16.75 | \$17.30 |

| <u>Jefes de Departamento Adjunto</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Jefes de Departamento</u> <u>Adjunto</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Puesto de asistente Delicatessen, Panadería, Medicamentos, CSM, Productos, Jefe de floristería, Jefe de Alimentos congelados, Jefe de Lácteos, Jefe de Starbucks (Considerado como necesario por el empleador) | \$1.00 | El empleado pasará a la parte superior de su clasificación más la Prima | \$1.00 | \$1.00 | \$1.00 | \$1.00 |

| <u>Jefes de Departamento</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Jefes de Departamento</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Menos de \$500 mil con/sin Rx y Combustible | \$19.00 | Menos de \$500 mil con/sin Rx y Combustible | \$19.50 | \$20.00 | \$20.50 | \$21.00 |
| \$500 mil-\$750 mil con/sin Rx y Combustible | \$19.50 | \$500 mil-\$750 mil con/sin Rx y Combustible | \$20.00 | \$20.50 | \$21.00 | \$21.50 |
| Más de \$750 mil con/sin Rx y Combustible | \$20.00 | Más de \$750 mil con/sin Rx y Combustible | \$20.50 | \$21.00 | \$21.50 | \$22.00 |

| <u>Empleado del combustible</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Empleado del combustible</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---------------------------------|---|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 0-3 meses | \$8.00 | Inicio | \$10.10 | \$10.75 | \$11.50 | \$12.00 |
| 3-6 meses | \$8.25 | 12 meses | \$10.75 | \$11.50 | \$12.00 | \$12.50 |
| 6-12 meses | \$8.35 | 24 meses | \$11.50 | \$12.00 | \$12.50 | \$13.00 |
| 12-18 meses | \$8.60 | 36 meses en adelante | \$12.45 | \$12.95 | \$13.45 | \$13.95 |
| 18-24 meses | \$8.80 | | | | | |
| 24 meses | \$12.25 | | | | | |

| <u>Especialistas certificados</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|--|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Starbucks AST Certificado de Especialista en vino en Murray's Cheese de Nivel 1 (considerado como necesario por el empleador) | \$0.50 | El empleado pasará a la parte superior de su clasificación más la Prima (considerado como necesario por el empleador) | \$0.50 | \$0.50 | \$0.50 | \$0.50 |

A-2

| <u>Gerente de tienda</u> | <u>A partir de</u> <u>02/06/2019</u> | <u>Gerente de tienda</u> | <u>A partir de</u> <u>04/10/20</u> | <u>A partir de</u> <u>06/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>05/06/20</u> | <u>A partir de</u> <u>04/06/23</u> |
|---|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Considerado como necesario por el empleador) | \$16.90 | Considerado necesario por el empleador) | \$17.40 | \$17.90 | \$18.40 | \$18.90 |

| <u>Bono de ratificación</u> | | <u>Salario retro</u> |
|---|----------|--|
| Jefes de Departamento | \$600.00 | Retro DH, ADL, nivel 4, Máxima tarifa en tiempo completo y parcial hasta el 7 de junio de 2020 |
| ADH, en Círculo rojo | \$500.00 | |
| Nivel 4, Gerente de tienda | \$400.00 | Nuevas tarifas de salario a partir del 4 de octubre de 2020 |
| Máxima tarifa en tiempo completo, especialista certificado | \$400.00 | |
| Máxima tarifa en tiempo parcial, | \$300.00 | |
| Máxima tarifa en combustible | | |

A - 2

ADMINISTRACIÓN DE NIVEL DE SALARIOS

Las clasificaciones actuales se reemplazarán con cinco (5) niveles. Los niveles se determinan por los conocimientos, destrezas, habilidades y deberes. A cada nivel se le asignarán tarifas salariales acordes con lo anterior. Los empleados progresarán del Nivel 1 al 5 según los conocimientos, destrezas, habilidades y antigüedad con respecto a las necesidades de la compañía.

Nivel 1: Empleados que realizarían deberes de embolsador. El servicio de Embolsador no se considerará al determinar su tarifa de pago al ser ascendido a tiempo parcial o completo. Los empleados de clasificación de Nivel 1 podrán mantener el área de los puntos de venta y las entradas de los clientes en condiciones ordenadas mediante las labores de limpieza. Podrán almacenar los productos de suministros en toda la tienda, que no incluirán mercancía para la venta. Podrán verificar los precios de la mercancía del estante, devolver la mercancía rechazada al estante, conseguir cambio para los cajeros, encargarse y ayudar con las plantas del exterior, los árboles de Navidad y los productos, manipular y reunir la mercancía de temporada, y ayudar con la venta de la tienda de flores. Realizar todos los deberes relacionados con la rotación de los productos de los estantes

Realizar todos los deberes de saneamiento necesarios en todas las tiendas, incluyendo, pero no limitándose a la limpieza del estacionamiento, del exterior y el interior de la tienda, de los baños, de los comedores, la limpieza de los pisos, el deber de barrer, trapear y desempolvar la tienda, la limpieza de las estantes y las cajas (incluida la extracción y el reabastecimiento de los estantes y las cajas), etc. Realizar los deberes de mantenimiento general, como cambiar las bombillas (excepto las del techo), pintar las luces, etc.

En caso de que se infrinja esta sección, el Sindicato se lo notificará por escrito al Empleador, indicando la tienda en la que se produjo la infracción. Si se comprueba la infracción, se le pagará al Empleado de mayor rango de esta clasificación por todas las horas trabajadas el día en que se produjo la infracción a la tarifa regular del empleado. En el caso de que ocurra una segunda (2.^a) infracción de esta sección dentro de la misma tienda, el Sindicato tendrá derecho a cancelar la clasificación de Embolsador por un período de tres (3) meses en la tienda involucrada.

En caso de que ocurra una tercera (3.^a) infracción en una tienda, el Sindicato tendrá derecho a cancelar la clasificación de Embolsador por un período de un (1) año en la tienda en la que se han producido las infracciones.

Cuando el Sindicato ejerza su derecho a cancelar la clasificación de Embolsador, entonces aquellos empleados que trabajan en la tienda bajo la clasificación de Embolsador serán ascendidos a la clasificación apropiada de Empleado, y esa tarifa prevalecerá a partir de entonces para dichos empleados.

Nivel 2: Empleados a tiempo parcial que pueden realizar cualquier tipo de trabajo en la tienda con capacitación y habilidades demostradas; por ejemplo, cajero, productos agrícolas, floristería, abarrotes, GM de medicamentos, delicatessen y panadería. El aumento de salario de los empleados del Nivel 2 se detendrá en el límite de tiempo parcial. Los empleados que sean ascendidos del Nivel 2 al Nivel 3 (de tiempo parcial a tiempo completo) mantendrán su tarifa actual y conservarán la fecha de su próximo aumento, y podrán progresar más allá del límite de tiempo parcial.

Nivel 3: Empleados que trabajan en tesorería o como supervisores de planta (a tiempo parcial o completo), empleados asignados como decoradores de tortas (a tiempo parcial o completo) y todos los demás empleados a tiempo completo. Los empleados de Nivel 3 pueden encargarse de toda la producción y el servicio al cliente en los departamentos asignados. Estos empleados también brindan liderazgo y sirven de apoyo para los empleados de Nivel 2. Los empleados de Nivel 3 podrán progresar más allá del límite de tiempo parcial en la escala salarial.

Nivel 4: Empleados que gestionan secciones específicas/asignaciones de trabajo en sus departamentos y que podrían realizar cualquier asignación para el Nivel 5. Los empleados de Nivel 4 pueden brindar una supervisión directa y detallada de los empleados de Nivel 3, 2 y 1. Los puestos incluyen a un empleado asignado a la Tesorería, Lácteos, Alimentos Congelados, SRS (Especialista en Reclutamiento de Tiendas), Decorador de Tortas, Receptor, Empleado de Archivo, Gerente Superior de Starbucks/Seattle, Asistente Floral conforme a las necesidades del negocio; es decir, un horario de 40 horas disponible

También se añadirán a la clasificación de Nivel 4 a los gerentes de las Tiendas del Mercado; Muebles, Decoración del hogar, Juguetes, Mundo de los bebés y Lugar de Cocina.

Nivel 5: Empleados responsables de la gestión de departamentos específicos y de la supervisión, el horario, el orden, el inventario, etc. Un empleado que desee ser considerado para la capacitación de Jefe de Departamento deberá notificar por escrito al Gerente de la Tienda y al Representante del Negocio.

El Gerente General de Mercancías será nombrado en una tienda cuando la administración lo considere necesario.

Los empleados ascendidos a tesorería, supervisores de planta o decoradores de tortas, los empleados de Nivel 3, 4 y 5 que sean posteriormente reasignados/despeditos recibirán la tarifa adecuada de pago a tiempo parcial o completo basado en la duración del servicio y categoría.

ANEXO "A"

Jefes de departamento adjunto

Las tiendas con jefes de departamento clasificados como Volumen de Ventas 2 o 3 pueden contratar a un jefe de departamento adjunto para cada departamento de la tienda. Este puesto no es necesario y la administración puede optar por no asignarlo. En caso de que un empleado sea nombrado Jefe de Departamento Adjunto, se le pagará una prima de \$1.00 por hora por encima de su tarifa de pago actual.

Jefe de combustible

La administración puede asignar un empleado de combustible al puesto de jefe de combustible. Este puesto no es necesario y la administración puede optar por no asignarlo. En caso de que un empleado sea nombrado Jefe de Combustible, se le pagará de acuerdo con el salario apropiado identificado en la Lista de Salarios "A" de Local 1000.

Chefs de bistró

La administración puede asignar un empleado al puesto de Chef de Bistró. Este puesto no es necesario y la administración puede optar por no asignarlo. En caso de que un empleado sea nombrado Chef de Bistró, se le pagará de acuerdo al salario apropiado identificado en la Lista de Salarios "A" de Local 1000.

Asistente floral

El empleador se compromete a pagar a un asistente floral de Nivel 4 una tarifa superior de tres (\$3) por hora por el trabajo realizado en los seis (6) días que preceden y que incluyen el día de San Valentín y los seis (6) días que preceden y que incluyen el Día de la Madre.

Nivel 5 (Jefes de departamento)

Los jefes de departamento que trabajen en tiendas cuyo volumen de ventas del año anterior haya sido inferior a \$500,000 sin Rx ni combustible serán clasificados como jefes de departamento del volumen de ventas 1.

Los jefes de departamento que trabajan en tiendas cuyo volumen de ventas del año anterior fue de \$500,000 o menos de \$750,000 sin Rx ni combustible serán clasificados como jefes de departamento del volumen de ventas 2.

Los jefes de departamento que trabajen en tiendas cuyo volumen de ventas del año anterior haya sido igual o superior a \$750,000 sin Rx ni combustible serán clasificados como jefes de departamento del volumen de ventas 3.

ANEXO “B”

FONDO DE PENSIONES PARA EL UFCW Y LOS EMPLEADORES (el “Plan”)

Contrato de los fideicomisarios

30 de diciembre de 2009

Se entiende que cualquier acción realizada por The Kroger Co. (“Kroger”) y el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio (“UFCW”) Local 1996 como partes negociadoras se aplicará a todos los contratos colectivos de trabajo entre Kroger y el UFCW que requieran que Kroger haga contribuciones al Fondo.

Además, se entiende que las acciones que se describen a continuación estarán condicionadas a que el Plan sea certificado por el actuario del plan para que quede en Estado Crítico para el Plan del Año 2010 y que el actuario del plan haga su certificación lo antes posible en 2010.

1. La opción de Ingresos de Nivelación para el Seguro Social dejará de estar disponible para todas las jubilaciones después de la certificación actuarial del estado PPA '06 en 2010.
2. Se eliminarán todos los beneficios ajustables para los afiliados inactivos después de la certificación actuarial del estado PPA '06 en 2010.
3. Todas las acumulaciones futuras se basarán en una edad de jubilación normal de 65 años, ya sea que la jubilación provenga directamente del servicio activo en un empleo cubierto. Las pensiones que comiencen antes de la edad de jubilación normal se reducirán actuarialmente.
4. Todos los subsidios para los jubilados antes de los 65 años se conservarán para acumular beneficios a partir del 31 de diciembre de 2012 sobre una base de “desgaste”. En otras palabras, los afiliados que se jubilen a partir del 1 enero de 2013 recibirán una pensión calculada de las siguientes maneras: a) la pensión acumulada al 31 de diciembre de 2012 pagada conforme con los términos del Plan en vigor en ese momento, y b) la pensión acumulada a la terminación del empleo reducido, en caso proceda, será para los jubilados antes de los 65 años sobre una base actuarial equivalente.
5. Todos los aumentos actuariales, en caso de una jubilación tardía, se eliminarán lo más pronto posible, según lo determine el abogado del fondo.
6. Con respecto a los servicios prestados después del 1 de enero de 2010, se aplicarán los siguientes beneficios:

- a. Afiliados contratados antes del 1 de julio de 2004: \$40.00
- b. Afiliados contratados después del 1 de julio de 2004, pero antes del 1 de enero del 2010: \$30.00
- c. Afiliados contratados a partir del 1 de enero de 2010: \$16.00

7. El método para determinar la responsabilidad del retiro según el Plan cambiará del Método Presuntivo de acuerdo a la sección 4211(b) de ERISA al Método de Atribución Directa de acuerdo a la sección 4211(c) (4) de ERISA.

8. Kroger y el UFCW acordarán recurrir al artículo sobre pensiones de todos los contratos colectivos de trabajo de Kroger que participan en el Plan con el único propósito de aumentar las tarifas de contribución del empleador con respecto al empleo cubierto durante o después de las fechas de entrada en vigor que se muestran a continuación:

| Fecha de entrada en vigor | Aumento por hora |
|---|------------------|
| Primer mes después de la certificación actuarial de 2010 | 15¢ |
| 1 de febrero de 2011 | 15¢ |
| 1 de febrero de 2012 | 15¢ |
| 1 de enero de 2013 (Si se negocia un contrato de 4 años en Atlanta) | 15¢ |

9. Se tomarán las medidas apropiadas para que los recargos sobre las contribuciones del empleador, si los hubiere, exigidos por la sección 432 del IRC se "compensen" con los aumentos de las contribuciones especificados en el apartado 8 del presente documento.

10. Por la presente, la Junta de Fideicomisarios ordena al actuario del plan que solicite una extensión de la amortización de diez años conforme a la Sección 431(d) del IRC para todas las bases de cargos existentes para el Plan del Año 2009.

11. La Junta de Fideicomisarios seguirá estudiando medios alternativos para mejorar el estado de financiación del Plan, como contribuciones de suma única y transferencias de pasivos no financiados del Plan en lugar de algunos o todos los aumentos restantes de las contribuciones especificadas en el apartado 8 o en el apartado 12, sobre una base actuarialmente equivalente, como se define a continuación. Cualquier medida que se tome será aplicada a todos los contratos colectivos de trabajo entre Kroger y el UFCW que requieran que Kroger realice contribuciones al Fondo.

12. En caso de que las medidas mencionadas anteriormente, que reflejan el rendimiento anual de las inversiones de 2009 y las medidas legislativas promulgadas antes del 25 de noviembre de 2010, no sean suficientes para que el Plan salga del Estado Crítico al final del Período de Rehabilitación, se incluirán nuevos ajustes en la Programación Preferida del Plan de Rehabilitación conforme a lo siguiente

- a. Si existen disposiciones opcionales en dicha medida legislativa, la Junta de Fideicomisarios elegirá las opciones que reduzcan al mínimo los aumentos de las contribuciones que se describen en el apartado 8.
- b. Las tarifas de aumento de las contribuciones de los beneficios, o ambas, según lo acordado por la Junta de Fideicomisarios, se modificarán para cumplir con los requisitos de una programación válida para el Programa Preferido del Plan de Rehabilitación.

Como aclaración adicional de la propuesta, los Fideicomisarios acordaron que se realizará una certificación actuarial antes del 4 o 5 de enero de 2010 y que la notificación se enviará el 2 de febrero de 2010 para que los afiliados que se jubilen con una fecha de entrada en vigor del 1 de febrero de 2010 puedan jubilarse y recibir una opción de nivel de ingresos si así lo desean.

ANEXO “A”

Gestión de la Salud y la Atención Médica

Orientar a los fideicomisarios a implementar programas integrados de gestión de la salud y la atención médica. Los programas se diseñarán para que, durante el período de vigencia del Contrato, avancen hasta alcanzar los “mejores” niveles con respecto a las características clave que se enumeran a continuación:

- Campaña de educación de calidad para todos los afiliados
- Mejores comunicaciones para los afiliados, incluyendo excelentes herramientas web
- Herramientas de información de calidad superior para el afiliado
- Análisis que evalúa la participación, el cumplimiento y los resultados
- Una gran comprensión de los programas
- Altos niveles de integración
- Fuertes mecanismos de cambio de comportamiento de los médicos
- Niveles significativos de reducción de las actividades médicas y de medicamentos

Estos programas de gestión de la salud y la atención médica pueden incluir servicios que actualmente están disponibles a través de proveedores existentes y pueden incluir servicios como encuestas de evaluación de riesgos de salud, líneas de ayuda de enfermeras, tratamiento de enfermedades específicas y crónicas, y otros servicios complejos de administración en atención médica.

1. Reducir los copagos de los medicamentos recetados como se indica a continuación para los afiliados que toman medicamentos de mantenimiento (y los suministros relacionados que requieren receta) para ciertos casos de enfermedad que incluirían categorías de medicamentos como:

- Hipertensión
- Colesterol alto
- Medicamentos para el control de la diabetes
- Asma
- Glaucoma
- Osteoporosis

| Tipo de medicamento | Copago (venta minorista) |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| Genérico | \$5 |
| Marcas incluidas en el Formulario | 10 % pero no menos que \$15 |
| Marcas no incluidas en el formulario | 12.5 % pero no menos que \$20 |

Se entiende que el empleador seguirá evaluando la eficacia de la inclusión de estos tipos de medicamentos catalogados en los costos del Plan. El empleador puede eliminar los medicamentos de esta lista y/o añadir otras categorías de medicamentos consistentes con el objetivo de aumentar el cumplimiento de las terapias de medicamentos recetados, lo que reducirá los costos y las tendencias del plan del fondo fiduciario.

- Atención médica preventiva cuando sea necesario (véase a continuación)

| Servicio | Cobertura PPO (Dentro de la red) |
|---|----------------------------------|
| Mamografía | El plan paga el 100 % |
| Examen físico anual de rutina | El plan paga el 100 % |
| Cuidado del bebé | El plan paga el 100 % |
| Vacunas en la infancia | El plan paga el 100 % |
| Frotis de papanicolaou (Pap) y examen pélvico | El plan paga el 100 % |
| Prueba del antígeno prostático específico (PSA) | El plan paga el 100 % |
| Colonoscopia | El plan paga el 100 % |

Utilice las directrices reconocidas a nivel nacional, de preferencia las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Servicios Preventivos de los Estados Unidos como base para la cobertura.

Nota complementaria
con respecto al exceso de fondos en el Fondo de Salud y Bienestar Med1000
entre Kroger Texas L.P. - Dallas Division
y
UFCW Local 1000

Lo siguiente conmemora el acuerdo entre Kroger Dallas Division y el UFCW Local 1000. Este documento es válido para el período de vigencia del contrato colectivo de trabajo que fue ratificado en septiembre de 2020.

El objetivo de los activos brutos del fondo* es de \$12 millones. Si los activos brutos exceden este nivel de activos al 31 de agosto de cada año calendario, a partir de 2021, se tomarán las siguientes medidas en el cuarto trimestre de cada año para que los activos brutos vuelvan a ser de \$12 millones:

1. El Empleador podrá dejar de contribuir por un concepto de \$9 millones sobre los activos brutos del fondo que hayan superado el objetivo de activos mínimos de \$12 millones durante el período del contrato.
2. Una vez que el Empleador haya recibido un total acumulado de \$9 millones por cese de contribución, cualquier activo adicional que exceda el objetivo de \$12 millones se dividirá en partes iguales entre el empleador y los afiliados en el fondo. El empleador podrá dejar de contribuir para la porción del empleador de los activos brutos excedentes, mientras que la porción del afiliado de los activos brutos excedentes permanecerá en el fondo. Los fideicomisarios utilizarán la porción de los afiliados de las reservas excedentes en beneficio de los afiliados basados en la orientación de sus representantes sindicales.

* Los activos brutos incluyen el efectivo, las inversiones y las cuentas por cobrar menos las cuentas por pagar y los futuros pasivos de elegibilidad del Fondo.

Firmas de los representantes autorizados:

La Compañía

El Sindicato

Fecha

Fecha

**Carta de Entendimiento
del Programa VOC
entre Kroger Texas L.P. – Dallas Division
y
UFCW Local 1000**

La presente carta de entendimiento fue firmada entre el UFCW Local 1000 y el área de marketing de Dallas de Kroger Company.

El Área de Marketing de Kroger programará dos asociados por tienda a partir del viernes a las 6:00 p. m., y así mismo para los sábados y domingos. La programación del resto de la semana para estos asociados será considerada como una programación normal basada en la demanda de trabajo. Ningún asociado tendrá reducción de horas y se trabajará todas las horas de lunes a viernes. Dichos asociados realizarán actividades sindicales los fines de semana. En caso de que surja un problema debido a las necesidades de la compañía, la Compañía puede solicitar que los VOC sean liberados para trabajar un fin de semana. El Sindicato pedirá al menos una notificación de (7) días de anticipación a dicha petición.

Hay varias consideraciones que rigen esta selección:

- 1.No aplica para Jefes de Departamento
- 2.No aplica para subjefes de Departamento
3. No aplica para Jefes de Nivel 4
- 4.No aplica para empleados del SRS
- 5.No aplica para receptores del DSD
- 6.No aplica para empleados floristas
- 7.No aplica para más de dos (2) asociados por tienda, excepto por las tiendas del Mercado que permiten (3) por tienda.

Durante el período que comienza el fin de semana antes de Acción de Gracias y termina el fin de semana de Año Nuevo, los empleados del programa VOC se programarán para cubrir las necesidades de la compañía.

Esta carta de acuerdo entrará en vigor al momento de su ratificación y permanecerá así durante el período de vigencia del contrato colectivo de trabajo.

La Compañía

El Sindicato

Fecha

Fecha

Carta de entendimiento
Materiales de orientación
Entre Kroger Texas L.P. – Dallas Division
y
UFCW Local 1000

El Sindicato y la Compañía continuarán trabajando para lograr relaciones positivas, de acuerdo con los artículos 19.06 y 19.13 del Acuerdo actual.

Además, la Compañía se compromete a no mostrar materiales que hagan referencia al sindicato y/o a la pertenencia al mismo durante el programa de orientación.

Además, la Compañía permitirá que la presentación del Sindicato durante el programa de orientación comience en el primer punto razonable de la presentación del Empleador. La presentación del Sindicato será de aproximadamente treinta minutos con un período de tiempo extra para preguntas. Las palabras del Sindicato y la Compañía a los nuevos contratados presentará una imagen positiva de la Compañía, así como la de promover una relación laboral positiva entre el Sindicato y la Compañía.

Un miembro de la gerencia asistirá a la presentación del Sindicato, siempre que no interrumpa o responda a las preguntas.

La Compañía

El Sindicato

Fecha

Fecha

**Carta de entendimiento
Donaciones para la Leucemia
Entre Kroger Texas L.P. – Dallas Division
y
UFCW Local 1000**

La Compañía cooperará con el Local en su lucha contra la Leucemia con el siguiente programa de donaciones:

- 2020 - \$12,000
- 2021 - \$10,000
- 2022 - \$7 500
- 2023 - \$5,000

A partir del 1 de enero de 2024, se incentivará al Sindicato a que realice solicitudes de donación anualmente en su lucha contra la Leucemia.

La Compañía

El Sindicato

Fecha

Fecha

Carta de entendimiento
Intercambio electrónico de horarios de trabajo
Entre Kroger Texas L.P. – Dallas Division
y
UFCW Local 1000

El Sindicato y la Compañía continuarán trabajando para mejorar el intercambio electrónico de información, incluidos los horarios de trabajo.

Siempre y cuando la Compañía pueda compartir los datos de los horarios en un formato mutuamente acordado con el Sindicato, ambas partes harán esfuerzos de buena fe para facilitar este intercambio electrónico de manera segura.

El formato preferido, los detalles técnicos, la puntualidad y las especificaciones del intercambio electrónico de horarios se examinarán de conformidad con las reuniones nacionales que se celebren entre el Sindicato Internacional de la UFCW y Kroger Company.

La Compañía

El Sindicato

Fecha

Fecha

Carta De entendimiento
Camisetas del delegado sindical de la tienda
Entre Kroger Texas L.P. – Dallas Division
y
UFCW Local 1000

A los delegados sindicales de la tienda se les permitirá llevar una camisa proporcionada por el Sindicato que los identifique como delegados, siempre que ninguna de las letras, costuras, logotipos o palabras supere un total de 4 pulgadas de altura y 5 pulgadas de longitud.

A los delegados sindicales de la tienda se les pedirá que cumplan con todas las otras pautas de uniformes descritas en el Artículo 9.16.

La Compañía

El Sindicato

Fecha

Fecha