

CONTRATO

Entre

HAC, INC.

y

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL UNION
NO. 1000**

HAC, INC. y el Local 1000 del UFCW se han reunido y han llegado a un acuerdo para un nuevo convenio colectivo cuyos términos serán vigentes del 1^{ro} de marzo de 2021 al 2 de marzo de 2024.

TABLA DE CONTENIDOS

ARTÍCULO 1.	RECONOCIMIENTO Y JURISDICCIÓN	3
ARTÍCULO 2	SEGURIDAD DEL SINDICATO	3
ARTÍCULO 3.	DEDUCCIÓN DE CUOTAS PARA LOS MIEMBROS DEL SINDICATO... 4	
ARTÍCULO 4.	TARJETA DE TIENDA, REPRESENTANTE SINDICAL Y DELEGADO SINDICAL.....	5
ARTÍCULO 5.	DERECHOS DE GERENCIA	6
ARTÍCULO 6.	HUELGA O CIERRE PATRONAL	6
ARTÍCULO 7.	DESPIDO Y SUSPENSIÓN.....	6
ARTÍCULO 8.	PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	7
ARTÍCULO 9.	ARBITRAJE	8
ARTÍCULO 10.	HORAS DE TRABAJO.....	9
ARTÍCULO 11.	ANTIGÜEDAD.....	11
ARTÍCULO 12.	DIAS FERIADOS	16
ARTÍCULO 13.	VACACIONES	17
ARTÍCULO 14.	SALARIOS	19
ARTÍCULO 15.	SALUD Y BIENESTAR.....	20
ARTÍCULO 16.	PENSIÓN	22
ARTÍCULO 17.	PLAN DE PROPIEDAD DE ACCIONES PARA LOS EMPLEADOS	23
ARTÍCULO 18.	LICENCIA DE FUNERAL.....	24
ARTÍCULO 19.	LICENCIA DE AUSENCIA	24
ARTÍCULO 20	SERVICIO DE JURADO	25
ARTÍCULO 21	UNIFORMES Y CÓDIGO DE VESTIMENTA.....	25
ARTÍCULO 22	NO DISCRIMINACIÓN.....	26
ARTÍCULO 23	SEPARABILIDAD.....	26
ARTÍCULO 24	VENTA O TRANSFERENCIA DE INSTALACIONES.....	26
ARTÍCULO 25	VENCIMIENTO.....	26

ACUERDO

Este Acuerdo es celebrado por y entre HAC, Inc. (en adelante la Empresa), y el Sindicato United Food and Commercial Workers International, Sindicato Local No.1000, (en adelante denominado colectivamente como el "Sindicato").

Este Acuerdo constituye el acuerdo único y completo entre las partes y solo puede ser modificado por un acuerdo por escrito. Las partes renuncian a cualquier acuerdo, agravio, compensaciones y laudos arbitrales entre HAC, Inc. (a/ k/a Homeland) y el Sindicato y cualquier práctica de Homeland. Las partes acuerdan que la Empresa no asume ninguna obligación o responsabilidad de Homeland, incluyendo, entre otras, las que surjan de los acuerdos laborales o fiduciarios de Homeland con los Sindicatos o cualquier queja o arbitraje pendiente que surja de dichos acuerdos.

PREÁMBULO INTENCIÓN Y PROPÓSITO

Es la intención y el propósito de la Empresa y el Sindicato promover y mejorar las relaciones de gestión laboral entre ellos y establecer aquí los términos básicos del acuerdo que abarcan salarios, horas y condiciones de trabajo a ser observadas por las partes y los empleados.

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO Y JURISDICCIÓN

Sección 1. El Empleador reconoce a UFCW Local No. 1000 como el agente de negociación exclusivo para todos los empleados regulares de tiempo completo y parcial de carnicería, panadería, delicatessen, productos agrícolas, comestibles, empleados de farmacia y empleados cara al público y empleados del secretario involucrados en la venta de mercancías o la realización de servicios incidentales a la misma, excluyendo a los supervisores (incluyendo, entre otros, a gerentes y asistentes de gerentes), guardias, empleados de oficina, empleados confidenciales y profesionales (incluyendo, entre otros, a farmacéuticos), en todas las tiendas minoristas del Empleador ubicadas en la jurisdicción de los sindicatos locales en los Estados de Oklahoma y Texas. Esta disposición de reconocimiento no se aplicará a ningún empleado que trabaje en trabajos comprendidos en una unidad de negociación que esté representada por cualquier otra organización laboral.

Sección 2. En el caso de que el Empleador adquiera o abra cualquier otra tienda minorista dentro de la jurisdicción de cualquier sindicato local de UFCW durante el término de este acuerdo, entonces el Empleador reconocerá al sindicato local de UFCW, dentro de cuya jurisdicción se encuentre la tienda, bajo los términos de un Acuerdo de Proceso que se celebrará entre el Empleador y el Sindicato Internacional de UFCW y que será vinculante para el Empleador, el Sindicato Internacional de UFCW y sus afiliados; y el Empleador aplicará los términos de este acuerdo colectivo para los empleados en esas tiendas, siempre que el Empleado, previa notificación por escrito al Sindicato dentro de los treinta (30) días del reconocimiento y aplicación del acuerdo de negociación colectiva a una nueva instalación, de conformidad con los términos de esta sección, reabrir y negociar un acuerdo de adquisición para cubrir las tiendas recién adquiridas/nuevas.

Sección 3. El Empleador y el Local No. 1000 de UFCW acuerdan que todos y cada uno de los sindicatos locales de UFCW que representen a los empleados del Empleador en la fecha de terminación de este acuerdo, a solicitud de cualquier otro sindicato local de UFCW, se agregarán como partes a cualquier convenio de negociación colectiva sucesivo al presente.

ARTÍCULO 2 SEGURIDAD DEL SINDICATO

Sección 1. Todos los empleados presentes que sean miembros del Sindicato Local en la fecha de entrada en vigor de esta subsección o en la fecha de ejecución de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde, seguirán siendo miembros del Sindicato Local, en buenos términos, como condición de empleo. Todos los empleados presentes

que no sean miembros del Sindicato Local y todos los empleados que sean contratados a partir de ahora se convertirán y seguirán siendo miembros en buenos términos del Sindicato Local como condición de empleo, en y después del día 31 después del comienzo de su empleo, o en y después del día 31 después de la fecha de ejecución de esta subsección, lo que sea posterior. Esta disposición se hará y entrará en vigor en el momento en que se haga y entre en vigor, en virtud de las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales Nacionales, en su forma enmendada, pero no retroactivamente.

Sección 2. Ninguna disposición del presente artículo se aplicará en ningún Estado en la medida en que esté prohibida por la Legislación Estatal. Si, en virtud de la Ley Estatal aplicable, se deben cumplir requisitos adicionales antes de que tales disposiciones puedan entrar en vigor, primero se cumplirán dichos requisitos adicionales.

ARTÍCULO 3. DEDUCCIÓN DE CUOTAS PARA LOS MIEMBROS DEL SINDICATO

Sección 1. La Empresa acepta un descuento de las cuotas de Membresía de los Sindicatos que consiste en cuotas quincenales, cuotas de iniciación y evaluaciones de uniformes. El Empleador deducirá las cuotas y las cuotas de iniciación según lo autorizado y deducirá las cuotas sindicales de los empleados que sean miembros de los Sindicatos y que individual y voluntariamente certifiquen por escrito la autorización para tales deducciones. El empleador remitirá a los sindicatos sin demora todos los montos deducidos de esta manera. Las cuotas y las cuotas de iniciación se deducirán y enviarán a los Sindicatos cada dos semanas.

Las deducciones y envíos de ABC se manejarán cada quince días de la misma manera descrita anteriormente.

Sección 2. Este párrafo confirmará nuestro entendimiento de que los Sindicatos

1. Certificarán a la Empresa electrónicamente cada mes una lista de sus miembros que trabajan para la Empresa.
2. Obtendrá y mantendrá un formulario de autorización de deducción de cuotas válido para cada individuo, para que se deduzcan las cuotas de iniciación y/o semanales. La certificación mencionada en la Sección 2, párrafo 1 indica que el Sindicato tiene una autorización válida de cada empleado en la lista. En caso de una disputa relacionada con la autorización de un empleado, el Sindicato proporcionará rápidamente a la Empresa una copia de la autorización.
3. Será responsable de establecer y mantener toda la información relativa a las cuotas de iniciación y/o deducciones de cuotas quincenales.
4. Será responsable de realizar cualquier cambio en las tarifas de iniciación y/o deducciones de cuotas quincenales.
5. Será responsable de suspender las deducciones en y cuando una autorización de deducción sea revocada, y notificar a la Empresa.
6. Reembolsará cualquier deducción hecha indebidamente.
7. El Empleador notificará inmediatamente al Sindicato cuando los empleados de la unidad de negociación sean ascendidos fuera de la unidad de negociación.

El Sindicato entiende y acepta lo anterior y acepta mantener indemne a HAC, Inc.

Sección 3. La Empresa deducirá y remitirá al Sindicato en un (1) pago único la cantidad así certificada de cada miembro, comenzando con el primer cheque de nómina de dicho miembro, después de la recepción de dicha certificación de declaración; y dentro de los siete (7) días siguientes a dicha deducción enviará la misma al Sindicato. El procedimiento de deducción y el tiempo pueden ser calculados localmente.

ARTÍCULO 4. TARJETA DE TIENDA, REPRESENTANTE SINDICAL Y DELEGADO SINDICAL

Sección 1. El Sindicato se compromete a proporcionar a la Empresa al menos una (1) Tarjeta de la Tienda del Sindicato para cada una de las tiendas de la Empresa. Dichas tarjetas seguirán siendo propiedad de la UFCW y serán entregadas a la UFCW a solicitud.

Sección 2. El Representante del Sindicato o cualquier otro representante autorizado del Sindicato tendrá derecho a visitar cualquier tienda en cualquier momento razonable para entrevistar a los empleados o al gerente de la tienda, mientras estén de servicio. Dichas visitas no interferirán ni retrasarán las obligaciones de los empleados entrevistados. Si la Empresa restablece la contratación centralizada y se lleva a cabo la orientación del grupo, se le permitirá a un representante sindical visitar a los empleados en la orientación en un momento acordado mutuamente. El representante del Sindicato hará esfuerzos razonables para informar al Gerente de la Tienda o a su designado al llegar a una tienda.

Sección 3. HAC Inc. (y sus Gerentes) y los Sindicatos (y sus agentes) en las tiendas cubiertas por este Acuerdo, acuerdan tratarse con respeto mutuo de negocios. Cuando los agentes de los Sindicatos estén en la tienda, respetarán la necesidad de la Empresa de atender a los clientes, y la Empresa respetará las necesidades de los agentes de atender a sus miembros. Ninguna de las partes se involucrará en discusiones negativas entre sí.

Sección 4. El Sindicato tendrá el derecho de nombrar un Delegado Sindical para cada tienda para que lleve a cabo negocios sindicales que surjan en ausencia de los funcionarios sindicales. Sus funciones como Delegados Sindicales no interferirán con su trabajo ni con el trabajo de ningún otro empleado.

Sección 5. Los Delegados Sindicales estarán autorizados a investigar reclamos y lo harán sin perturbar el funcionamiento de la Empresa. La Empresa tendrá derecho a convocar una conferencia con el Delegado Sindical o los Funcionarios Sindicales con el fin de conversar sobre los reclamos planteados por la empresa y el tiempo dedicado a tales reuniones por el Delegado Sindical será pagado como tiempo trabajado.

Sección 6. El Delegado Sindical no tendrá autoridad para resolver cualquier queja de una manera que sea contraria a los términos de este Acuerdo.

Sección 7. A un (1) Delegado de Tienda por cada tienda se le permitirá hasta dos (2) días libres al año, no remunerados, para atender funciones sindicales. El Sindicato le avisará a la Empresa con al menos dos (2) semanas de antelación. Las semanas de vacaciones y/o la semana anterior serán excluidas por tiempo libre.

Sección 8. Los Delegados Sindicales del Local 1000 tendrán máximo nivel de antigüedad, solo para fines de despido.

Sección 9. A los Delegados Sindicales se les dará tiempo libre (previo aviso por escrito con dos (2) semanas de antelación al gerente de su tienda y limitado a uno por tienda) que no exceda de tres (3) días calendario

consecutivos, sin remuneración, para asistir a un Seminario Anual de Delegados Sindicales. El horario del Delegado Sindical se organizará en torno a las fechas del seminario para no proporcionar ninguna reducción en el promedio de horas trabajadas durante las dos semanas en cuestión. Si hay una reducción en las horas, la Empresa compensará este déficit pagando al Delegado Sindical por las horas perdidas.

Sección 10. Con el interés de promover las relaciones de cooperación, la Empresa acuerda que, dentro de las primeras cuarenta y ocho (48) horas de empleo de un nuevo empleado, un representante de la gerencia de la tienda le presentará el Delegado Sindical al nuevo empleado, a quien se le dará una cantidad razonable de tiempo para que explique el contrato sindical y responder preguntas.

Sección 11. El Sindicato puede publicar avisos de negocios del Sindicato en la cartelera de anuncios en cada tienda y donde generalmente se publique los avisos a los empleados.

ARTÍCULO 5. DERECHOS DE GERENCIA

Todos los derechos y poderes no expresamente restringidos o limitados por los términos de este Acuerdo permanecerán y podrán ser ejercidos a discreción de la Empresa. La Empresa se reserva todas las funciones de gerencia no expresamente restringidas por este Acuerdo, incluyendo , entre otras, el derecho a remover, suspender y disciplinar con causa, transferir o despedir a los empleados debido a la falta de trabajo, exigir a los empleados que observen las reglas y regulaciones de la Empresa que no violen las disposiciones de este Acuerdo, decidir la cantidad y la ubicación de sus tiendas y otras instalaciones, productos a manejar, programación de horas trabajadas, incluyendo los medios y procesos de venta al por menor, implementar o modificar las reglas de trabajo razonables, siempre que la Empresa no use estas prerrogativas u otras mantenidas por ella con el propósito de discriminar a los miembros del Sindicato como tal. El hecho de que la Empresa no ejerza dichos derechos no constituirá una renuncia.

ARTÍCULO 6. HUELGA O CIERRE PATRONAL

Sección 1. El Sindicato y los empleados cubiertos por este Acuerdo acuerdan que, durante el término de este contrato o cualquier extensión del mismo, no participarán ni sancionarán ninguna huelga, desaceleración, paro del trabajo u otra interferencia con el servicio al cliente.

Sección 2. La Empresa acepta que, durante la vigencia de este contrato o cualquier extensión del mismo, no le hará cierre patronal a los empleados.

Sección 3. El incumplimiento de este Artículo por parte de un empleado será causa de acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido. Sin embargo, no será una violación de este Acuerdo ni motivo de acción disciplinaria o despido para las personas cubiertas por el presente negarse a cruzar el piquete de una marcha legal durante el término de este Acuerdo; si el Sindicato le da a la Empresa veintiún (21) días de anticipación de tal intención de negarse a cruzar un piquete en particular.

Sección 4. En caso de emergencia, la Empresa se compromete a reunirse con el Sindicato para conversar sobre los cambios en las condiciones de trabajo que sean necesarios por la emergencia.

ARTÍCULO 7. DESPIDO Y SUSPENSIÓN

Sección 1. La Empresa no despedirá, suspenderá, degradará ni tomará medidas disciplinarias con respecto a ningún empleado, de ninguna antigüedad, sin causa justa y disciplina progresiva. Con respecto a cualquier despido o suspensión, el empleado recibirá al menos un (1) aviso de advertencia verbal y uno (1) escrito de la(s) queja(s) contra dicho empleado, con copias para el Sindicato involucrado; a excepción de que no es necesario dar una advertencia a un empleado antes de que sea despedido por causas como deshonestidad, robo,

falsificación de documentos/registros, beber o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias controladas ilegales en la propiedad de la Empresa, no realizar el trabajo como se le asignó, o imprudencia que resulte en un accidente grave mientras esté de servicio, negativa a realizarse pruebas de alcohol o de sustancias ilegales basadas en causa probable donde las circunstancias indiquen un empleado está bajo tal influencia, o violaciones de la política de la Empresa en cumplimiento con la ley federal, estatal o local incluyendo, entre otras, acoso sexual. Las copias del despido, suspensión u otra acción disciplinaria deben ser entregadas al empleado y al Sindicato involucrado. Los avisos de advertencia no vigencia y validez después de seis (6) meses a partir de la fecha de emisión.

Sección 2. Cualquier empleado puede solicitar una investigación sobre su despido, suspensión u otra acción disciplinaria. En caso de que dicha investigación demuestre que se ha cometido una injusticia contra un empleado, éste será reincorporado y, según los hechos, podrá ser compensado con su salario habitual mientras haya estado sin trabajo, o de otro modo compensado por los daños sufridos como resultado de un despido, suspensión u otra acción disciplinaria injusta. La apelación del despido, suspensión u otra acción disciplinaria debe realizarse dentro de cinco (5) días hábiles mediante notificación por escrito, y una decisión debe ser tomada dentro de diez (10) días a partir de la fecha del despido o suspensión. Si no se ha tomado ninguna decisión en el plazo de diez (10) días, el caso se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de este Acuerdo.

Sección 3. Con respecto a las llegadas tarde crónicas o el ausentismo, se tomarán las siguientes medidas disciplinarias:

1. Primera ausencia injustificada o tardanza - advertencia verbal.
2. Segunda ausencia injustificada o tardanza - primer aviso de advertencia por escrito.
3. Tercera ausencia injustificada o tardanza – **hasta una semana de suspensión sin sueldo.**
4. Cuarta ausencia injustificada o tardanza - sujeto a despido.
5. Dos días consecutivos sin llamar/sin presentarse se considerarán un abandono voluntario. Tres días documentados sin llamar/sin presentarse dentro de un período rodante de 6 meses serán causa de despido.

ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Sección 1

Para los propósitos de esta sección, se acuerda y se entiende que los reclamos relacionados con pagos apropiados de vacaciones, crédito de experiencia previa y las cuestiones de progresión de la tasa de pago procederán del paso 1 directamente al paso 2. Estos reclamos tendrán que cumplir las normas de puntualidad o serán denegados únicamente basado en esto.

Se acuerda en que los acuerdos y las compensaciones conseguidos en el Paso 1 o Paso 2 no sentarán precedente y no afectarán para nada a cualquier otro reclamo o compensación. Además, se acuerda que, si un reclamo es resuelto en el Paso 1, dicha queja no puede ser reabierto por la Empresa o el Sindicato. En caso de que surjan diferencias, disputas o reclamos sobre la interpretación o aplicación del contenido de este Acuerdo, ambas partes harán su mejor esfuerzo por resolverlas rápidamente a través de los siguientes pasos:

Paso 1. No se considerará ni se conversará sobre ningún agravio que se presente

después de doce (12) días calendario después de que haya ocurrido el mismo. Cuando un empleado no tenga conocimiento de que ha sido agraviado hasta que reciba su cheque de nómina para el período en cuestión, esos doce (12) días naturales serán contados a partir del día en que tenga conocimiento de dicho agravio. Por conferencia entre el empleado agraviado y/o el representante sindical y/o el administrador de la tienda y el Gerente de la Tienda.

Paso 2. El reclamo debe presentarse por escrito. El reclamo por escrito incluirá una declaración del agravio, la fecha del suceso, las partes involucradas y una declaración de la disposición del acuerdo que se alega ha sido violada. Por conferencia entre el administrador de la tienda y/o el agente comercial y el Gerente de Recursos Humanos/designado.

La Empresa responderá al Sindicato dentro de los quince (15) días posteriores a la recepción del reclamo por escrito o el Sindicato podrá remitir el reclamo al Paso 3.

Paso 3. La Empresa responderá al Sindicato dentro de los quince (15) días posteriores a la recepción de la carta de reclamo por escrito o el Sindicato podrá remitir el reclamo directamente a arbitraje. Por conferencia entre un funcionario del Sindicato y Recursos Humanos, un representante del Empleador, así como un delegado de Recursos Humanos o ambos.

El Sindicato tendrá quince (15) días después de la recepción de una carta de denegación del Departamento de Recursos Humanos para exigir el arbitraje o el reclamo se considerará nulo y sin efecto.

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

Sección 2

La Junta de Arbitraje estará integrada 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 posteriores al desacuerdo, solicitar al Director del Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione un panel de árbitros del cual pueda seleccionarse un tercer (3er) árbitro (u otra selección que sea aceptable mutuamente). Al no llegar a un acuerdo sobre un árbitro de este panel, dichas dos (2) personas solicitarán un panel o paneles de árbitros adicionales hasta que se seleccione un tercer (3er) árbitro de mutuo acuerdo. La decisión de la mayoría de la Junta debe ser vinculante para el Empleador, el Sindicato y el empleado agraviado. Los gastos del tercer (3er) árbitro se pagarán conjuntamente.

ARTÍCULO 9. ARBITRAJE

Sección 1. Todas las controversias en cuanto a la interpretación y aplicación de este Acuerdo que no puedan ser resueltas entre los empleados y la Empresa de acuerdo con las disposiciones de la Sección 9 (a) de la Ley de Relaciones Laborales y Administrativas de 1947 o entre la Empresa y los representantes del Sindicato se someterán a un Árbitro.

Sección 2. Los reclamos presentados ante un árbitro serán presentados por escrito y especificarán la naturaleza del reclamo y el Artículo supuestamente violado. Se entiende expresamente que el Árbitro no está investido con el poder de cambiar, modificar o alterar este Acuerdo en cualquiera de sus partes; el Árbitro puede, sin embargo, interpretar las disposiciones de este Acuerdo, y dicha interpretación será definitiva y vinculante para las partes del presente.

Sección 3. En caso de que el Sindicato y la Empresa no puedan llegar a un acuerdo sobre el Árbitro dentro de diez (10) días, se le solicitará al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que presente una lista de siete (7) árbitros calificados y aprobados, uno de los cuales será seleccionado para actuar como Árbitro. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre un Árbitro de la lista que se les ha dado, entonces a cada parte se le permitirá eliminar de la lista tres (3) nombres, entonces el restante será el seleccionado. Los gastos del árbitro serán sufragados por igual por la Empresa y el Sindicato. El árbitro emitirá su decisión dentro de los treinta (30) días posteriores al cierre de la audiencia, o después de que se presenten los escritos.

ARTÍCULO 10. HORAS DE TRABAJO

Sección 1. La semana laboral básica para los empleados a tiempo completo consistirá en cuarenta (40) horas que se trabajarán en cinco (5) días, no necesariamente consecutivos. Todo el trabajo realizado durante ocho (8) horas diarias será pagado a una vez y media a la tasa regular de pago de horas ordinarias. En las tiendas se publicará un horario de trabajo para la semana siguiente a más tardar a la 1: 00 p. m. del viernes de la semana en curso. Todo el trabajo realizado durante cuarenta (40) horas de cada semana de trabajo será pagado a una y media (1½) veces la tasa básica de pago de horas ordinarias del empleado. El horario de trabajo se puede cambiar después de la publicación inicial, solo con el consentimiento de los empleados involucrados. Cuando los empleados a tiempo parcial se ofrezcan como voluntarios para trabajar fuera de su horario de trabajo, dicho trabajo será pagado a su tasa básica de pago de horas ordinarias, sin penalización para la Empresa. Tres (3) casos de publicación tardía comprobados por tienda resultarán en una multa de 25.00\$ que la Empresa pagará al Fondo de la Sociedad de Leucemia del Local 1000 de la UFCW.

Los horarios de trabajo se pueden cambiar en una tienda sin penalización para la Empresa cuando otro empleado, que esté libre ese día, sea llamado para reemplazar la ausencia de un empleado programado. A excepción de los empleados de cortesía, a dicho empleado llamado se le garantizarán las horas del empleado ausente programado, pero no menos de cuatro (4) horas. Los empleados que sean llamados como se indicó anteriormente y que no estén obligados a trabajar seis (6) días de esa semana, se les dará un día de descanso mutuamente acordado esa misma semana laboral. Si no se llega a un acuerdo, la Empresa podrá designar el día libre. Cualquier empleado, excepto a un estudiante que trabaje antes o después del horario escolar en cualquiera de sus días escolares programados, se le garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo por turno. A los estudiantes no se les programarán menos de cuatro (4) horas, a menos que sea solicitado por escrito.

Sección 2. A todos los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial se les permitirá un total de quince (15) minutos de descanso durante cada turno de cuatro (4) horas como período de descanso en horas de la Empresa. Los empleados que trabajen un turno de seis (6) horas o menos tendrán un descanso de quince (15) minutos. Los empleados que trabajen más de seis horas en un turno tendrán (2) descansos de quince minutos (15), que pueden combinarse con la opción de no almorzar si el Gerente y el empleado lo acuerdan mutuamente. Ningún empleado programado para ocho (8) horas o más deberá trabajar más de cinco (5) horas sin un período de almuerzo. Los períodos de almuerzo no serán menores de treinta (30) minutos y no más de sesenta (60) minutos de duración, a menos que sea acordado mutuamente entre el Gerente y el empleado.

Sección 3. El trabajo en días festivos contará para completar las cuarenta (40) horas en el cálculo de horas extras de más de cuarenta (40) horas realmente trabajadas.

Sección 4. No se exigirán turnos divididos a ningún empleado, excepto cuando un empleado acuerde por escrito.

Sección 5. Si se requiere que los empleados asistan a las reuniones de la tienda fuera de las horas de trabajo diarias o semanales programadas, dicho tiempo se considerará tiempo trabajado. Los empleados marcarán entrada y salida cuando asistan a tales reuniones. Tal tiempo será considerado como horas ordinarias

Sección 6. Si algún empleado trabaja diez (10) horas en cualquier día, se le otorgará un tercer (3er) descanso de quince (15) minutos pagado al comienzo de la 9ª hora.

Sección 7. Para cualquier empleado, el trabajo de horas extras, el trabajo dominical y el trabajo en días feriados, cuando sea aplicable y practicable, será distribuido por igual entre los empleados de cada clasificación. Dicha igualación se mantendrá dentro de un mes calendario, tienda por tienda.

Sección 8. Los empleados tendrán un día de pago específico y cada empleado recibirá un recibo de la Empresa cada día de pago especificando sus ganancias brutas, el total de horas trabajadas y todas y cada una de las deducciones hechas de su salario bruto.

Sección 9. Los empleados que realicen el trabajo de una clasificación mejor remunerada recibirán la paga programada para dicha clasificación mejor remunerada, mientras realicen el trabajo por un período de más de tres (3) días.

Sección 10. Todos los empleados tendrán al menos un (1) día libre cada semana.

Sección 11. No habrá pirámide de horas extras o pago de primas.

Sección 12. Las horas extras deben ser autorizadas por la Empresa.

Sección 13. Los empleados de tiempo completo recibirán horas extras a una y media (1½) veces la tasa regular de pago de horas ordinarias del empleado por todo el trabajo realizado en el sexto (6to) día de la semana de trabajo del empleado, siempre que haya trabajado sus horas regulares programadas.

Sección 14. La Empresa programará todo el trabajo para los empleados a tiempo parcial basado en la antigüedad en su clasificación dentro de su tienda para no exceder las ocho (8) horas en un día o cuarenta (40) horas en una (1) semana, siempre que el empleado esté disponible durante al menos cuatro (4) horas consecutivas cuando el trabajo esté disponible y que esta programación no entre en conflicto con o impida la programación simultánea de otro empleado a tiempo parcial. Sin embargo, esta programación no pretende significar que la Empresa deba programar de una manera que incurra en primas o multas adicionales o que viole cualquier disposición de este Acuerdo, ni tampoco pretende abusar o discriminar a los empleados antiguos a tiempo parcial por utilizar sus derechos de antigüedad cubiertos por esta sección. El empleado a tiempo parcial con antigüedad debe informar al Gerente de la Tienda que está disponible para un horario publicado dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a la publicación del horario de la tienda o no tendrá derecho a dicha programación de horas.

Sección 15. Cuando sea acordado entre el empleado, la Empresa y el Sindicato, un empleado puede ser programado para cuatro (4) turnos de diez (10) horas, no necesariamente consecutivos. En caso de que un empleado tenga programada una semana laboral de cuatro (4) días, se aplicará lo siguiente:

- a. La semana laboral para los empleados a tiempo completo sería de cuarenta (40) horas trabajadas en cuatro (4) días.
- b. Se pagará tiempo y medio (1½) por el trabajo de más de cuarenta (40) horas.

- c. Un empleado de tiempo completo que tenga programada una semana de trabajo de cuatro (4) días recibirá diez (10) horas como pago de vacaciones, pago de licencia funeraria, pago por servicio de jurado y cualquier otra disposición que requiera un "Día Remunerado".
- d. Se pagará tiempo y medio (1½) por el trabajo realizado en el quinto (5to) y sexto (6to) día trabajado en la semana laboral, siempre que el empleado haya trabajado más de cuarenta (40) horas.

Sección 16. Todo el trabajo realizado en un día feriado reconocido por este Acuerdo, independientemente de las horas trabajadas, será compensado con una prima de un dólar (\$1.00) por hora por cada hora trabajada, además de la tasa de pago regular de horas ordinarias del empleado, excluyendo a los empleados de cortesía, quienes recibirán un veinticinco por ciento (\$.25) de la prima.

Sección 17. Los empleados a tiempo parcial que trabajen seis períodos de pago consecutivos a ochenta (80) horas o más por período de pago, excluyendo el tiempo de libre debido a vacaciones, licencias de ausencia y licencia por enfermedad, pasarán a ser de tiempo completo. En el caso de que un empleado de tiempo completo trabaje seis (6) períodos de pago consecutivos a menos de setenta y nueve (79) horas por período de pago, él/ella volverá a tiempo parcial. Los empleados de tiempo completo no perderán el estatus de tiempo completo cuando la administración les pida que se vayan temprano voluntariamente debido a las exigencias de la empresa. Los empleados a tiempo parcial que se esfuercen por convertirse en tiempo completo no tendrán sus períodos de pago consecutivos interrumpidos cuando la administración les pida que se vayan temprano voluntariamente debido a las exigencias de la empresa.

Sección 18. Para los empleados y por cada tienda, cuando se produzca una apertura a tiempo completo o parcial en un turno de día, los empleados cualificados del equipo nocturno tendrán, por antigüedad, la primera oportunidad de cubrir esa apertura.

Sección 19. A todos los empleados, excluyendo a los empleados de cortesía con menos de un (1) año de antigüedad, se les garantizará un mínimo de quince (15) horas de trabajo cada semana; y si el empleado y el gerente de la tienda acuerdan mutuamente por escrito, los estudiantes de secundaria pueden programar un mínimo de doce (12) horas cada semana.

Sección 20. El Empleador se compromete a hacer todo lo posible por seguir maximizando el número de puestos de trabajo a tiempo completo, de acuerdo con las necesidades de la empresa, durante la vigencia de este acuerdo.

ARTÍCULO 11. ANTIGÜEDAD

Sección 1. Para los fines de este Acuerdo, la antigüedad prevalecerá en la selección de vacaciones, despidos y suspensiones de empleados, y en los llamados para llenar vacantes permanentes y traslados. Los empleados en período de prueba no adquirirán antigüedad durante los primeros noventa (90) días calendario después de la contratación y no recibirán pago de vacaciones; sin embargo, si es retenido más allá de dichos noventa (90) días calendario, la antigüedad del empleado se remontará a la primera fecha de contratación.

Sección 2. En el departamento de carnicería, habrá siete (7) grupos de antigüedad de la siguiente manera:

TIEMPO COMPLETO

- (1) Gerente del Mercado de Carne
- (2) Cortador de carne oficial

- (3) Aprendiz
- (4) Empacadores de carne
- (5) Empleados de carnicería

TIEMPO PARCIAL

- (6) Empacadores de carne
- (7) Empleados de carnicería

Sección 3. Gerente de Mercado: El Gerente de Mercado debe ser un cortador de carne oficial calificado. Se le permitirá desempeñar todas las funciones en los departamentos de carnicería, además de las funciones especiales requeridas en los departamentos de carnicería de la Empresa. Habrá un Gerente de Mercado asignado a cada tienda cubierta por este Acuerdo que opere un formato de mercado de carne tradicional y emplee cortadores. Los Gerentes de Mercado podrán volver a la clasificación de Oficial sin pérdida de antigüedad, previa notificación por escrito a la Empresa y al Sindicato con treinta (30) días de antelación.

Los oficiales que deseen convertirse en Gerentes de Mercado deben presentar una solicitud por escrito a la Empresa y al Sindicato. Las vacantes para Gerente(s) de Mercado serán cubiertas por aquellos oficiales que presenten una solicitud por escrito a la Empresa y al Sindicato. Si no se recibe ninguna solicitud por escrito, la Empresa puede contratar a un Gerente de Mercado externo. Las solicitudes por escrito permanecerán archivadas hasta el 31 de diciembre del año en que se presentaron.

Sección 4. Cortador de carne oficial: Un cortador de carne oficial es un cortador de carne experto que ha servido su aprendizaje en concordancia con este Acuerdo y se le puede asignar cualquier trabajo en el departamento de carne, incluyendo la limpieza.

Sección 5. Aprendiz: Un aprendiz debe tener dieciocho (18) años de edad o más, aprendiendo los detalles y desarrollando habilidades para realizar las tareas de un cortador de carne oficial. La Empresa se compromete a asignar a cada Aprendiz en varios puestos de trabajo del departamento de carne con el fin de darle la oportunidad de calificar como oficial al final de este período de aprendizaje. Un aprendiz puede ser asignado a cualquier trabajo en el departamento de carne. Los aprendices serán clasificados como cortadores de carne oficiales después de completar el progreso y recibirán la tasa de salario regular de los Oficiales. Nada restringirá el derecho de la Empresa de adelantar a un aprendiz a la clasificación de Oficial en menos de la duración del progreso si el Aprendiz demuestra las habilidades de un cortador de carne Oficial en una prueba de habilidades de corte de carne, y que sea aprobado de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Se permitirá un (1) aprendiz en cada mercado, el cual trabaje con uno (1) o más oficiales calificados.

Los empleados que deseen ingresar al programa de Aprendices deben presentar una solicitud por escrito a la Empresa y al Sindicato. Las vacantes en el programa de Aprendices serán cubiertas por la persona de mayor antigüedad que haya presentado una solicitud por escrito a la Empresa y al Sindicato. Si no se recibe ninguna solicitud por escrito, la Empresa puede contratar a un Aprendiz externo. Las solicitudes por escrito permanecerán archivadas hasta el 31 de diciembre del año en que se presentaron.

Todos los empacadores de carne que tengan 1 año o más de experiencia en envoltura de carne, que se conviertan en Aprendices, se colocarán en el siguiente tramo de salario más alto que sea más cercano a su tasa actual de salario dentro de la escala salarial de aprendices. Los empacadores de carne con 42 meses de servicio o más deben servir 42 meses de capacitación de aprendiz, o demostrar las habilidades de un oficial a través de una prueba de habilidades de corte de carne antes de avanzar a la clasificación de Oficial. Los empacadores de carne que se conviertan en aprendices, pero no completen con éxito el programa podrán regresar a la clasificación de empacadores de carne con su antigüedad completa de la unidad de negociación preservada. Los

solicitantes de Aprendiz de cortador de carne graduados de una escuela acreditada de corte de carne, se les dará crédito por dicha capacitación hasta un máximo de seis (6) meses, siempre que sean empleados como Aprendices de Cortadores de Carne dentro de los doce (12) meses inmediatos después de la graduación de la escuela.

Sección 6. Empacador de carne: Un empacador de carne es una persona empleada en un departamento de carnicería que se dedica a empacar, pesar, escalar, fijar precios y mostrar los productos manejados en el departamento de carne de las tiendas de la Empresa. Se entiende que solo los Oficiales y Aprendices usarán el cuchillo, el cuchillo carnicero, o la sierra de mano o eléctrica para cortar carne. Los empleados del departamento de carnicería que no sean oficiales ni aprendices pueden moler y ablandar la carne según las necesidades de la empresa. A los empacadores de carne se les permitirá rebanar. Los empacadores de carne tendrán la oportunidad de aprender todas las fases del trabajo de empacado de carne.

Los empleados que deseen ingresar al programa de Aprendices deben presentar una solicitud por escrito a la Empresa y al Sindicato. Las vacantes en el programa de Aprendices serán cubiertas por la persona de mayor antigüedad que haya presentado una solicitud por escrito a la Empresa y al Sindicato. Si no se recibe ninguna solicitud por escrito, la Empresa puede contratar un empacador de carne externo. Las solicitudes por escrito permanecerán archivadas hasta el 31 de diciembre del año en que se presentaron.

Sección 7. En materia de ascensos o transferencias de un tipo de trabajo a otro, o de una tienda a otra, la Empresa tendrá derecho a ejercer su decisión final después de haber tomado en cuenta debidamente la antigüedad. El Sindicato tiene derecho a presentar un reclamo sobre asuntos de ascensos y transferencias.

Sección 8. Los empleados a tiempo completo, por clasificación y asignación de trabajo, pueden ejercer una preferencia y reclamar un horario semanal total por antigüedad. Esta reclamación debe hacerse antes de la 1:00 PM del sábado después de la publicación del horario para las siguientes horas de trabajo de la(s) semana (s). El Empleador no podrá modificar arbitraria o caprichosamente ese horario.

Sección 9. A los inspectores de tiempo completo se les permitirá reclamar una hora de inicio más temprana (turno de ocho horas) de un Inspector de menos antigüedad en un día en el que ambos estén programados para trabajar, siempre que dicha reclamación se realice antes de la 1:00 PM del sábado.

Sección 10. Los empleados ascendidos fuera de la unidad de negociación conservarán la antigüedad acumulada mientras estén en la unidad, pero no acumularán antigüedad mientras estén fuera de la unidad.

Sección 11. Si es necesaria una reducción de horas debido a las condiciones del negocio, cuando sea práctico, se les reducirán las horas a los empleados a tiempo parcial o serán despedidos antes de que se les reduzcan las horas a los empleados a tiempo completo.

Sección 12. Si es necesario reducir las horas de un empleado a tiempo completo, el empleado a tiempo completo con menos antigüedad en él tiene derecho a sacar al empleado a tiempo completo con menos antigüedad según el Apéndice C. El empleado a tiempo completo con menos antigüedad que sea reducido a tiempo parcial será colocado de primero de la lista de antigüedad de los de tiempo parcial en su tienda.

Sección 13. Los empleados a tiempo parcial tendrán la primera opción para el trabajo a tiempo completo según su antigüedad, siempre que sean capaces de realizar el trabajo, primero en la tienda en la que trabajan, si el puesto a tiempo completo no es cubierto en concordancia con este Acuerdo, al empleado se le puede ofrecer un puesto a tiempo completo en otra tienda en el área de antigüedad.

Sección 14. Un empleado a tiempo parcial que desee ser considerado para un puesto de tiempo completo deberá presentar una solicitud por escrito al Departamento de Recursos Humanos con una copia al Sindicato Local que designe la(s) tienda(s) en la(s) que desea trabajar. Las solicitudes por escrito permanecerán archivadas hasta el 31 de diciembre del año en que se presentaron. Un empleado que rechace una oferta de empleo a tiempo completo no podrá presentar una solicitud a futuro por un período de sesenta (60) días. Si la vacante no ha sido cubierta, se le ofrecerá el puesto al empleado a tiempo parcial de mayor antigüedad en la tienda donde exista la vacante, siempre que sea capaz de realizar el trabajo.

Sección 15. A los empleados a tiempo parcial, de acuerdo con su antigüedad establecida dentro de cada tienda individual, se les ofrecerá todo el trabajo a tiempo parcial no programado o reprogramado disponible, siempre que puedan realizar el trabajo. El empleado debe estar disponible por un período de cuatro (4) horas de trabajo de horas ordinarias para ejercer esta disposición. En ningún momento esta disposición requerirá que la Empresa incurra en gastos adicionales por horas extras.

Sección 16. Los empleados a tiempo parcial, por clasificación con mayor antigüedad dentro de una tienda, podrán reclamar horarios diarios y semanales de hasta ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales. Se entiende que las horas deben ser consecutivas y las asignaciones de trabajo más entendidas pueden combinarse en un día determinado, siempre que el empleado esté calificado para hacer el trabajo y esté disponible para todo el turno. (Por ejemplo, un empleado tiene programadas treinta y dos (32) horas de lunes a jueves, cuatro (4) horas de trabajo están disponibles para el viernes que el empleado está calificado para realizar. Ese empleado puede reclamar esas horas.) Los horarios consecutivos se pueden combinar cuando sea posible sin interferir con las necesidades del negocio. Los horarios combinados resultantes con la mayor cantidad de horas estarán disponibles para el empleado con más antigüedad.

Sección 17. 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.

Sección 18. Los empleados con horarios restringidos no estarán exentos de reclamar.

Sección 19. En el caso de un despido o reintegro, el empleado a tiempo parcial con la menor antigüedad será despedido primero y reintegrado de último, siempre que el empleado retenido pueda realizar el trabajo. Esta disposición aplicará únicamente en una tienda en particular.

Sección 20. Habrá doce (12) áreas de antigüedad tal como se describe en el Anexo C.

Sección 21. La Empresa publicará una lista de antigüedad en cada tienda, dicha lista será revisada y reportada al Sindicato Local cada seis (6) meses. Además de esto, la Empresa hará que se envíe por correo al Sindicato Local una copia por duplicado de los listados de antigüedad. Cuando se publiquen listados de antigüedad y no haya reclamos en cuanto a su exactitud dentro de los quince (15) días posteriores a su publicación, dichas listas se vuelven oficiales.

Sección 22. La antigüedad se romperá si un empleado (1) renuncia, (2) es despedido por causa justa, (3) no regresa al trabajo dentro de setenta y dos (72) horas después de ser reintegrado por la Empresa mediante correo certificado, con acuse de recibo solicitado, a su última dirección conocida en los registros de la Empresa, o (4) ha sido despedido de la Empresa por Seis (6) meses.

Sección 23. Todos los empleados, en caso de despido o traslado, serán despedidos o transferidos de acuerdo con su antigüedad establecida dentro de su grupo de antigüedad respectivo, siempre que tengan la capacidad para realizar el trabajo.

- Sección 24. a. Se permiten transferencias entre tiendas de la Empresa en su área de antigüedad, siempre que se siga la antigüedad. La antigüedad en los traslados será reconocida en función de la antigüedad en el segmento de antigüedad dentro de las clasificaciones de antigüedad. Todas las solicitudes de transferencias deben ser aprobadas por la Empresa.
- b. Todo empleado que sea asignado para trabajar temporalmente en otro segmento de antigüedad conservará su antigüedad en el segmento de antigüedad desde el que haya sido trasladado. Las transferencias temporales incluirán:

Un empleado que releve por vacaciones, etc., y esté trabajando semana a semana, pero en ningún caso más de cuatro (4) semanas consecutivas sin regresar a su área de antigüedad; o un empleado que releve a un empleado específico que esté de licencia prolongada de ausencia, como una licencia por enfermedad, licencia sindical, etc. dicho período de relevo no puede exceder los tres (3) meses consecutivos sin regreso a su área de antigüedad sin el consentimiento mutuo de la Empresa y el Sindicato.

Sección 25. La antigüedad de los empleados contratados el mismo día será determinada por los últimos cuatro (4) dígitos de su número de seguro social, siendo el número más bajo el de mayor antigüedad.

Sección 26. Habrá una antigüedad aparte en el Departamento de Carnicería con el entendimiento de que los empleados que deseen un ascenso a una clasificación más alta serán considerados para dicho ascenso según la antigüedad, la experiencia y la capacidad.

Sección 27. Los empleados que releven al Gerente del Departamento por tres (3) días o más, se les pagará a las tarifas por hora establecidas para esa tienda por el tiempo trabajado como relevo, siempre que la asignación incluya la plena responsabilidad de dicho trabajo.

Sección 28. Los deberes del empleado de cortesía se limitarán y definirán de la siguiente manera:

- a. Servicios de atención al cliente, tales como colocar en bolsas, llevar cosas, control de precios y otros servicios incidentales solicitados por el cliente.
- b. Cuidado completo del piso, limpieza de baños, estacionamiento y ventanas.
- c. Devolver carritos del estacionamiento.
- d. Mantener las cajas abastecidas con bolsas y limpiar el área de caja (excluyendo equipos eléctricos).
- e. Manejo de botellas vacías y canje de envases de aluminio.
- f. Los empleados de cortesía pueden ser utilizados para devolver la mercancía a los estantes, colgar carteles, facing, y toda la limpieza (excluyendo el departamento de carnicería) en toda la tienda. A los empleados de cortesía no se les debe programar para tareas de facing, pero deberán hacer facing durante el tiempo de inactividad cuando no realicen tareas de servicio al cliente.

- g. Si la administración ordena que realicen tareas de empleados de alimentos, se les pagará por ese turno a la tasa de los empleados de alimentos con una cantidad igual que se pagará al Health & Welfare Trust.
- h. A los empleados de cortesía no se les permitirá trabajar en exhibiciones de pasillo.

Sección 29. Los Gerentes de Departamento, Gerentes Especializados, Gerentes de Departamento Auxiliares, Empleados de Mantenimiento de Archivos y Empleados de Control de Inventario serán utilizados según lo necesite la Empresa. No habrá ningún requisito para tener uno de cada uno en cada tienda. La Empresa tiene el derecho exclusivo de nombrar a personas en estos puestos después de dar la debida consideración por antigüedad y las calificaciones, así como despedir a estas personas después de al menos una (1) advertencia. Dichas degradaciones están sujetas al procedimiento de reclamos. Estas son clasificaciones aparte y se programarán por separado de acuerdo con las necesidades de la empresa, sin tener en cuenta a otros empleados.

Sección 30. Para evitar la erosión del trabajo de la unidad de negociación, el vendedor de ruta, los vendedores de libros o los representantes de ventas no deberán ser programados o requeridos regularmente para llevar a cabo el trabajo de la unidad de negociación. La Empresa y el Sindicato acuerdan que, si hay cambios sustanciales en la funcionalidad del trabajo que afecten a todas las tiendas y potencialmente erosionen el trabajo de la unidad de negociación, la Empresa notificará y discutirá los cambios propuestos con el Sindicato.

Sección 31. La Empresa publicará nuevos puestos y vacantes en las carteleras de anuncios que los empleados leen, por no menos de cinco (5) días hábiles consecutivos, y entrevistará a todos los empleados interesados. Las vacantes serán cubiertas por el candidato más cualificado a juicio de la Empresa, después de haber tenido debidamente en cuenta la antigüedad. Si no hay empleados calificados disponibles, la Empresa se reserva el derecho de considerar candidatos externos para el empleo para todas las vacantes. Cualquier empleado que llene una clasificación de trabajo de una clasificación de menor salario estará en un período de prueba durante los primeros treinta (30) días calendario. Si durante este período de prueba la Empresa determina que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo, la Empresa lo reasignará a su puesto anterior o uno comparable, sin pérdida de antigüedad. Los empleados deben dejar claro regularmente a la Empresa su interés, por escrito, en ser considerados para oportunidades de ascenso.

ARTÍCULO 12. DIAS FERIADOS

Sección 1. Los siguientes días serán considerados como días feriados a los efectos de este Acuerdo para los empleados que no estén en período de prueba:

- Día de Año Nuevo
- Día de los Caídos
- Cuatro de julio
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Día de Navidad

- a. Los días feriados que caigan en domingo se celebrarán en domingo.

Sección 2. Los empleados que se ausenten del trabajo el día programado antes de un día feriado, sin razones aceptables, el día del día feriado y/o el día programado después de un día feriado no recibirán el pago por el día feriado. Las razones aceptables incluirían las siguientes:

- a. Muerte en la familia inmediata (cónyuge, hijo, madre, padre, hermano, hermana, abuela, abuelo, nietos y parientes políticos o cualquier pariente que resida permanentemente en el hogar inmediato del empleado.)
- b. Esposa que dé a luz a un hijo.
- c. Reuniones con la Empresa como representante del Sindicato.
- d. Accidente o enfermedad respaldada por evidencia médica de que ese empleado no pudo trabajar, si la solicita la Empresa.
- e. Ausencia perdonada por la Empresa.

Sección 3. En caso de que un día feriado mencionado en este documento caiga dentro del período de vacaciones del empleado, se le dará un día libre adicional por el día feriado o pago en lugar del mismo.

Sección 4. Se le permitirán a cada empleado de tiempo completo que califique para dicho pago, ocho (8) horas pagadas de horas ordinarias por hora, de acuerdo con las disposiciones anteriores.

Sección 5. A los empleados a tiempo parcial se les otorgará el pago de día feriado utilizando el promedio de horas semanales de las doce (12) semanas inmediatamente anteriores al feriado y aplicar el siguiente horario:

<u>Promedio de Horas:</u>	<u>Pago de Vacaciones</u>
Menos de 15	Dos (2) horas
de 15 a 19	Tres (3) horas
de 20 a 24	Cuatro (4) horas
de 25 a 29	Cinco (5) horas
de 30 a 32	Seis (6) horas
Más de 32	Ocho (8) horas

Sección 6. Cuando un empleado a tiempo parcial que sea elegible para el pago de vacaciones según las condiciones prescritas anteriormente esté programado para trabajar en un día feriado reconocido y no se presente para trabajar, o para trabajar las horas programadas en un día feriado, o para trabajar el día programado antes o después del día feriado, dicho empleado no será elegible para recibir ningún pago de día feriado.

ARTÍCULO 13. VACACIONES

Sección 1. Todos los empleados serán elegibles para vacaciones de acuerdo con los años de servicio continuo a Empleador en el siguiente cronograma:

18 Meses de servicio - 1 Semana
5 Años de servicio - 2 Semanas
10 Años de servicio - 3 Semanas
20 Años de servicio - 4 Semanas
25 Años de servicio - 5 Semanas

Sección 2. 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 han sido descritas anteriormente, será elegible para esas semanas adicionales a partir del 1 de enero.

Sección 3. A los empleados de tiempo completo se les pagarán sus ganancias de horas ordinarias por su semana laboral básica de (40) horas como pago de vacaciones.

Sección 4. A los empleados a tiempo parcial se les pagará una semana de vacaciones igual a las horas en su año de aniversario divididas por cincuenta y dos (52). Los empleados a tiempo parcial contratados después del 1 de octubre de 2011 serán elegibles para un máximo de tres (3) semanas de vacaciones según el horario descrito en la Sección 1

Sección 5. Durante la primera (1^a) semana de diciembre, procediendo el próximo año calendario, el Empleador le dará a cada empleado un formulario de solicitud de vacaciones que le permitirá al empleado solicitar una primera (1^a) o segunda (2^a) opción por cada semana de vacaciones que el empleado haya ganado. Estos formularios deben ser devueltos al Empleador antes del 15 de febrero de cada año. El Empleador publicará un gráfico en cada tienda que muestre a cada empleado y sus fechas de vacaciones acordadas antes del 1^{ro} de marzo de cada año. Los empleados que no envíen su solicitud de vacaciones antes de la fecha límite del 15 de febrero, tendrán vacaciones programadas por orden de llegada. Los empleados que soliciten vacaciones por una semana completa serán considerados primero por antigüedad.

Sección 6. Un empleado que sea transferido de una tienda a otra mantendrá sus mismas semanas de vacaciones, a menos que el cumplimiento de estas semanas en la nueva ubicación impida que el empleador satisfaga las necesidades del negocio. Si un cambio es necesario, el Empleado y el Gerente de la Tienda se reunirán y acordarán las nuevas semanas de vacaciones.

Sección 7. Los empleados con las fechas de antigüedad más antiguas en una tienda particular tendrán preferencia en las fechas de vacaciones. La Empresa se reserva el derecho de programar vacaciones. Sin embargo, una vez que las vacaciones estén programadas, no se pueden cambiar sin el consentimiento mutuo de la Empresa, el empleado y el Sindicato.

Sección 8. Cualquier empleado que se haya ganado sus vacaciones antes de que se le haya dado la oportunidad de tomar dichas vacaciones y deje el empleo de la Empresa por cualquier razón, se le otorgará su pago de vacaciones, junto con cualquier salario adeudado al irse.

Sección 9. Los empleados no recibirán pago en lugar de vacaciones a menos que sea acordado mutuamente entre el Sindicato, el empleado y la Empresa. "Las vacaciones deben ser programadas en el año calendario, excepto donde sea necesario. Las vacaciones que venzan en noviembre o diciembre pueden prorrogarse al primer trimestre del año, si así lo acuerdan el empleado y la Empresa. No se pueden transferir vacaciones a menos que las vacaciones venzan en noviembre o diciembre.

Sección 10. En caso de que la Empresa cierre un departamento o tienda y no pueda ubicar a los empleados que sean desplazados, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, la Empresa se compromete a pagar a los empleados que tengan un (1) año o más de servicio con la Empresa unas vacaciones prorrateadas a una doceava parte (1/12) o una fracción importante de las vacaciones que habría ganado por cada mes trabajado en ese año aniversario antes del cierre. Estas vacaciones prorrateadas deben pagarse solo por las vacaciones ganadas, pero no tomadas.

Sección 11. Las licencias que no sean parte de la FMLA afectarán las vacaciones de los empleados a tiempo completo y el pago de las vacaciones de la siguiente manera:

Menos de 90 días	sin reducción
de 90 a 180 días	reducción de un cuarto
de 180 a 270 días	reducción a la mitad
270 días o más	sin vacaciones

Sección 12. Si las vacaciones no han sido planificadas previamente, se debe dar aviso por escrito con al menos una (1) semana de antelación.

Sección 13. No habrá semanas bloqueadas para propósitos de programación de vacaciones. Esta sección también está sujeta a la Sección siete (7).

Sección 14. Para los empleados con más de cinco años de servicio, hasta cinco días de vacaciones por año calendario (una semana de vacaciones) pueden tomarse como días personales con un aviso de una semana, siempre que la solicitud se haga por escrito antes de la publicación del cronograma; sin embargo, los empleados pueden tomar estos días personales durante una semana laboral debido a enfermedades imprevistas, emergencias personales, etc. Cuando sea posible, los empleados intentarán dar aviso de veinticuatro (24) horas de antelación; el abuso de esta sección se discutirá caso por caso.

ARTÍCULO 14. SALARIOS

Sección 1. El anexo A contiene la Lista de Salarios mínimos que serán pagados a los empleados cubiertos por este Acuerdo. El anexo A se adjunta al presente documento y forma parte del presente Acuerdo.

Sección 2. La base para determinar la tasa de remuneración del nuevo empleado será la experiencia previa comprobada y comparable dentro de los diez (10) años a partir de la fecha de contratación actual, como se muestra en la solicitud de empleo. El crédito máximo de experiencia es de cinco (5) años. Una falsificación de solicitud será motivo para el despido. Los reclamos de ajuste de tasa basados en experiencia previa no estén enumerados en la solicitud de empleo deben presentarse por escrito dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha de contratación; de lo contrario, el empleado perderá cualquier derecho a reclamo según esta disposición. Los reclamos de un ajuste de tasa debido a un cambio en la clasificación de puestos de trabajo que estén basados en la experiencia previa que figura en la solicitud de empleo, y sean verificados en el momento de la última fecha de contratación del Asociado, deben comunicarse al Gerente de la Tienda dentro de los treinta días posteriores al cambio de clasificación de puestos. El Asociado recibirá un pago retroactivo por las horas pagadas después de que la reclamación de estado fundamentada se haya puesto en conocimiento del Gerente de la Tienda. 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 un reclamo.

Sección 3. Si es necesario que un empleado viaje entre tiendas durante el transcurso de su día de trabajo, recibirá el pago a su tarifa regular de pago por el tiempo de dicho viaje y el tiempo contará para su semana de trabajo. Los empleados que estén autorizados a usar su propio transporte recibirán una tarifa de diez (.10) centavos de la tarifa del IRS por cada milla de distancia involucrada.

Sección 4. Si durante la vigencia de este Acuerdo se produce un aumento de la tasa de salario mínimo o vital dirigido por el gobierno federal, estatal, municipal, del condado u otro, la Empresa y el Sindicato acuerdan abrir los Artículos 14 y 6 y negociar los efectos de dicho aumento.

ARTÍCULO 15. SALUD Y BIENESTAR

Sección 1. La Empresa y los Sindicatos acuerdan continuar con el Plan de Salud y Bienestar actual que proporciona cobertura de salud y bienestar para los empleados elegibles cubiertos por este acuerdo. Los beneficios y la elegibilidad para dicha cobertura serán determinados por los Comisarios del Plan. Habrá cuatro (4) Comisarios del Plan, la Empresa nombrará dos (2) y los Sindicatos nombrarán dos (2). Los Comisarios están autorizados a celebrar los acuerdos pertinentes que sean necesarios para la continuación del Plan.

Sección 2. La Empresa contribuirá con \$2.89 por hora efectiva para todas las horas trabajadas desde el 1ro de marzo del 2021 hasta el 2 de marzo del 2024. Como condición para recibir las contribuciones anteriores, los Comisarios del Plan establecerán un plan de beneficios consistente con las disposiciones del presente documento, el cual puede ser respaldado por las contribuciones proporcionadas en el presente documento.

Las partes negociadoras recomiendan con esta disposición que, a más tardar a partir del 1 de enero de 2022, los Comisarios realicen las modificaciones al plan que incluyan:

- a. Deducible Anual: \$400
- b. Copago de Consulta: \$20
- c. Copago de Sala de Emergencia: \$66.69/\$33.34 (accidente/enfermedad)
- d. Copago de prescripción: \$15.00/\$33.34/\$46.68 (gen/marca pref./marca no pref.)
- e. Copago de prescripción por correo \$33.34/8 86.36/\$116.71 (gen/marca pref./marca no pref.)
- f. Auto pago semanal por cobertura única \$5.00
- g. Auto pago semanal por cobertura de empleado e hijo \$15.00
- h. Máximo de diez semanas de discapacidad a corto plazo
- i. Efectivo el 1/1/22, auto pago semanal para empleado y cónyuge \$15.00
- j. Efectivo el 1/1/22, auto pago semanal para empleado y familia \$20.00
- k. Seguro de vida.

Sección 3. Si el Modelo de Pago Basado en el Valor (HST) y/o la legislación de Atención Médica no cumplen con las proyecciones y/o no proporcionan a los participantes del plan unos beneficios de atención médica estables, entonces las partes acuerdan abrir el Artículo 15 y el Artículo 6 del CBA (Contrato Colectivo) y comenzar negociaciones de buena fe para abordar el diseño del plan de salud y bienestar.

Sección 4. La Empresa y el Sindicato acuerdan que todos los empleados (1) que trabajen en una ubicación de HAC con una farmacia, o (2) que trabajen en una ubicación de HAC cerca de una farmacia de HAC, o (3) que vivan cerca de una farmacia de HAC, tendrán que llenar sus prescripciones del plan de salud de HAC en una farmacia de HAC. La Empresa y el Sindicato acuerdan discutir y acordar la mejor manera de administrar esta disposición.

Sección 5. Las contribuciones se harán en todas las horas pagadas que no excedan las cuarenta (40) horas semanales. La Empresa no estará obligada a aportar cantidades superiores a los niveles de contribución mencionados anteriormente. Los Comisarios del Plan tendrán el derecho y la discreción de determinar en cualquier momento si se requieren contribuciones de los empleados para la cobertura de empleados o de empleados y dependientes y, de ser así, determinar la cantidad apropiada de la contribución de los empleados.

Sección 6. Los Activos Netos del Fondo Disponibles para Prestaciones (Activos Netos) serán revisados al final de cada año calendario (31 de diciembre) en 2021, 2022 y 2023 por el consultor del Fondo. Para esta medición, los Activo Netos incluyen el efectivo de Caja, las inversiones y las cuentas por cobrar menos las cuentas por pagar. Este nivel de Activo Neto, en combinación con el promedio total de gastos mensuales del

año calendario correspondiente y el monto estimado incurrido, pero no reportado (IBNR), se utilizará para determinar el Nivel de Reserva del Fondo al final de cada año.

El monto del IBNR incluirá tanto las reclamaciones que aún no se han reportado al administrador de terceros (TPA) como las reclamaciones que se han reportado al TPA pero que aún no se hayan pagado al final del año calendario (reclamaciones por pagar). Se incluirá el IBNR para todas las reclamaciones autofinanciadas, incluyendo los medicamentos recetados y odontológicos, así como una tarifa administrativa relacionada al costo de administrar las reclamaciones.

Por ejemplo, el Nivel de Reserva al 31 de diciembre de 2021 será calculado de la siguiente manera:

$$\begin{array}{r} \text{Activos Netos} \\ \text{al 31/12/2031} \end{array} - \begin{array}{r} \text{IBNR al} \\ \text{31/12/2031} \end{array} \\ \text{Nivel de} \\ \text{reserva al} \\ \text{31/12/2021} = \frac{\text{(CY 2021 Total de Gastos} \\ \text{Pagados)/12}}{\quad}$$

Esta medición será realizada por el consultor del Fondo a más tardar a finales de febrero de cada año (por ejemplo, el cálculo anterior para el Nivel de Reserva al 31/12/2021 se realizará antes del 28 de febrero de 2022).

El Objetivo final de Nivel de Reserva al final del contrato (31 de marzo de 2024) es el IBNR más gastos de cuatro meses. El Objetivo de Nivel de Reserva para cada año hasta ese momento tenderá hacia el objetivo final en el siguiente calendario:

- Objetivo al 31/12/2021: IBNR + 10 meses de gastos
- Objetivo al 31/12/2022: IBNR + 7 meses de gastos
- Objetivo al 31/12/2023: IBNR + 5 meses de gastos
- Objetivo al 3/31/2024: IBNR + 4 meses de gastos

Una vez que esta medición se realice cada año, cualquier activo adicional por encima del Objetivo de Nivel de Reserva definido se designará como el Importe de Vacaciones de Contribución, que será dividido proporcionalmente entre la Empresa y los Empleados en función de sus respectivos importes de contribución al Fondo. Por ejemplo, si el Nivel de Reserva calculado está por encima del nivel objetivo y el Importes de Vacaciones de Contribución resultante es del 10% del total combinado anual del empleador más las contribuciones de los empleados, el Importe de Vacaciones de Contribución del empleado será del 10% del monto total anual proyectado de la contribución del empleado y el Importe de Vacaciones de Contribución del empleador será del 10% del monto total anual proyectado de la contribución del empleador.

Los Importes de Vacaciones de Contribución del empleador serán tomados como créditos de suma global, reduciendo la contribución calculada regularmente por la cantidad establecida. Las vacaciones de contribución deben aplicarse para marzo – mayo de 2022 (para las Vacaciones del 2021) y del 2023 (para las Vacaciones del 2022) y para marzo del 2024 (dentro del contrato). Si la Cantidad de Vacaciones de Contribución de marzo de 2024 es mayor a un mes de contribuciones, tanto el empleador como los empleados llevarán un crédito por el saldo restante de la Cantidad de Vacaciones de Contribución en el nuevo contrato.

Los montos de las vacaciones de contribución de los empleados serán calculados como un número de semanas de vacaciones. Estos importes de vacaciones de contribución serán aplicados como necesidades reducidas de cobertura futura o serán enviados como reembolsos de cobertura anterior. Las cantidades de vacaciones de contribución serán aplicadas a partir de marzo del año siguiente al período de medición y continuarán durante el número calculado de semanas.

ARTÍCULO 16. PENSIÓN

Sección 1. Un empleado será elegible a partir del primer día del trimestre calendario siguiente a un año de servicio, el cual consta de doce meses, durante los cuales al empleado se le acrediten al menos 1000 horas de servicio. Al comenzar a afiliarse al Plan de Prestaciones Definidas, los empleados que reúnan las condiciones exigidas deberán hacer una aportación en su nombre al Plan de Prestaciones Definidas de conformidad con las condiciones del Anexo B adjunto.

Un empleado tendrá derecho a un año de servicios acumulados de beneficios del Plan de Prestaciones Definidas para cada Año del Plan (es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre) por el cual se le acrediten 1000 horas de servicio después de cumplir con los requisitos de elegibilidad.

Sección 2. Los empleados que hayan cumplido con los requisitos de elegibilidad para que se realice una contribución en su nombre al Plan de Prestaciones Definidas, tendrán derecho a una contribución horaria incremental al Plan de Prestaciones Definidas que será igual a un centavo por hora por cada diferencia de diez puntos básicos en el EBITDA como un porcentaje de las ventas de los estados financieros reales de la Empresa que excedan el presupuesto operativo de la Empresa (que excluirá los ajustes del período 14) para cada año fiscal. Las contribuciones incrementales, en virtud de esta sección, estarán limitadas a 20 centavos por hora anualmente. La contribución incremental, si corresponde, prevista en la presente sección no será prorrogada a años sucesivos.

Sección 3. Con excepción de lo dispuesto en la Sección 1 anterior, los empleados elegibles recibirán contribuciones y derecho a pensión por año de servicio para el Plan de Prestaciones Definidas por cada año que completen 1000 horas de servicio. Un empleado elegible será adquirirá derechos al 100% después de prestar cinco años de servicio para la adquisición de derecho de pensión con la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, un empleado tendrá derecho a un servicio con derecho adquisición de pensión para el año calendario 2011, siempre que se le acrediten 1000 horas durante ese año calendario.

Sección 4. Se hará una contribución por las horas trabajadas, vacaciones, días feriados y otras licencias pagadas. Los empleados elegibles recibirán una contribución por cada hora según sea determinado en este Artículo 16, pero dichas horas tendrán un límite de 40 horas semanales.

Sección 5. Sin perjuicio de lo anterior, el Empleador deberá hacer las contribuciones necesarias para el Plan de Prestaciones Definidas de acuerdo con los requisitos de financiamiento del Código de Rentas Internas de 1986, en su forma enmendada.

Sección 6. Las Partes (la Empresa y los Sindicatos) reconocen que las tasas de contribución por hora establecidas de conformidad con este Artículo 16 (y como se establecen en el Anexo B) están destinadas a ser la tasa de contribución durante la duración de este Acuerdo y cualquier acuerdo posterior entre las Partes que continúe las contribuciones al Plan de Prestaciones Definidas. Las Partes también acuerdan que, si los activos del Plan de Prestaciones Definidas exceden el valor actual del beneficio acumulado, la tasa de acumulación de beneficios futuros será revisada por los Comisarios del Plan de Prestaciones Definidas. Las Partes acuerdan que los Comisarios del Plan de Prestaciones Definidas serán responsables de crear una política para revisar dichas tasas de acumulación de beneficios futuros de vez en cuando. Las Partes acuerdan además que la tasa de

acumulación de beneficios futuros no será reducida por debajo de las tasas de acumulación iniciales establecidas en el Plan de Prestaciones Definidas.

ARTÍCULO 17. PLAN DE PROPIEDAD DE ACCIONES PARA LOS EMPLEADOS

Sección 1. La Empresa ha establecido un plan de propiedad de acciones para los empleados ("ESOP"). Las contribuciones al ESOP se harán en nombre de todos los empleados elegibles, tal como se describe en el Anexo B. Excepto lo dispuesto en el párrafo siguiente, un Empleado será elegible para el ESOP a partir del primer día del trimestre calendario siguiente a un año de servicio, el cual consta de doce meses, durante los cuales se acredite al empleado por lo menos 1000 horas de servicio. Un empleado elegible tendrá derecho a una asignación de una contribución según este Artículo 17 por cada año que el empleado elegible haya realizado 1000 horas de servicio (después de cumplir con los requisitos iniciales de elegibilidad), y siempre que dicho empleado esté contratado desde el último día del año del plan, o el empleo termine debido a alcanzar la edad normal (65 años y 5 años de participación) o edad de jubilación anticipada (55 años y 10 años de servicio), fallezca o sea incapacitado permanentemente durante dicho año del plan.

Sección 2. Los empleados elegibles recibirán un servicio con derecho al ESOP por cada año que realicen 1000 horas de servicio, con la Empresa durante el año calendario. Un empleado recibirá el derecho de pensión al 100% después de completar tres (3) años de servicio con derecho a pensión con la Empresa, o tras la terminación debido a muerte, discapacidad, jubilación normal o anticipada (tal como se define anteriormente en el Artículo 17, Sección 1.)

Sección 3. Las acciones y beneficios asignados del ESOP que pierdan los Empleados cubiertos por este acuerdo, serán reasignados a los Empleados elegibles de la unidad de negociación como una contribución adicional.

Sección 4. El ESOP incluirá términos que prevean la asignación de acciones a las cuentas de Empleados elegibles, junto con las cuentas de otros participantes elegibles, cada año de acuerdo con los requisitos del Código de Impuestos Internos de 1986.

Sección 5. La Empresa y los Sindicatos reconocen que las tasas de contribución establecidas de conformidad con este Artículo 17 (y como son establecidas para los Empleados en el Anexo B) están destinadas a ser la tasa de contribución durante la duración de este Acuerdo y cualquier acuerdo posterior entre las Partes.

ARTÍCULO 18. LICENCIA DE FUNERAL

En el caso de una muerte en la familia inmediata del empleado (cónyuge, hijo, padre, madre, hermano, hermana, abuela, abuelo, nietos, cualquier relación política o cualquier pariente que viva permanentemente en el hogar inmediato del empleado), el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que sea necesario para hacer los arreglos y asistir al funeral y regresar si es necesario, y se le permitirá hasta un máximo de tres (3) días remunerados de licencia funeraria. Durante dicha ausencia, el empleado será compensado a la tasa de horas ordinarias de su clasificación ~~horaria~~ por horaria por el tiempo ordinario de trabajo perdido. Dicha compensación por ausencia no incluirá el pago por horas extras perdidas, tiempo de vacaciones o pago de primas; incluirá el pago de día feriado. Se entiende que a un empleado se le permitirá un (1) día libre sin remuneración para asistir al funeral de otros parientes cercanos, incluyendo primos hermanos. Este párrafo aplica para los empleados en período de prueba.

ARTÍCULO 19. LICENCIA DE AUSENCIA

Sección 1. Una licencia se ausencia personal puede ser concedida por parte de la Empresa, por un período que no supere los treinta (30) días consecutivos, sin remuneración, a un empleado con seis (6) meses o más de antigüedad continua.

Sección 2. A cualquier empleado se le otorgará una licencia por enfermedad, embarazo o lesión que no exceda las doce (12) semanas, previa solicitud por escrito respaldada por evidencia médica, de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA). Las prórrogas de noventa (90) días, que no excedan un (1) año en total, serán otorgadas previa solicitud por escrito.

Sección 3. Los derechos de antigüedad no se quebrantarán cuando un empleado esté de licencia. Sin embargo, si un empleado, mientras esté en licencia, acepta cualquier otro trabajo o se dedica a la actividad empresarial independiente, automáticamente termina su empleo y pierde todos los derechos con la Empresa.

Sección 4. Se le otorgará una licencia militar a un empleado que sea llamado al servicio militar según lo dispuesto por las leyes federales y estatales.

Sección 5. El Empleador otorgará el tiempo libre necesario sin discriminación o pérdida de derechos de antigüedad, pero sin remuneración, a cualquier empleado designado por el Sindicato para que asista a una convención laboral o sirva en cualquier calidad en otros asuntos oficiales del Sindicato. El número de empleados que estén libres en cualquier momento no excederá los cinco (5), a menos que sea acordado mutuamente por la Empresa y el Sindicato. Además, no más de un (1) empleado puede estar fuera del trabajo de cada tienda, según esta disposición, a menos que sea acordado mutuamente por la Empresa y el Sindicato. El empleador deberá informar por lo menos con una (1) semana de anticipación de dicha licencia. El empleado, al regresar al trabajo, recibirá cualquier aumento o reducción salarial que pudiera haber entrado en vigor durante dicha ausencia y el Sindicato le avisará a la Empresa, con al menos (1) semana(s) de anticipación, sobre la fecha de regreso de los empleados. Dicha licencia estará limitada a doce (12) meses.

Sección 6. La licencia FMLA será ejecutada simultáneamente con todas las demás licencias remuneradas y no remuneradas aplicables, incluyendo las vacaciones.

Sección 7. El Sindicato será notificado por escrito por parte de la Empresa cuando a un empleado se le conceda una licencia, indicando la fecha en que la licencia se hace efectiva y la fecha en que termina, así como el motivo de dicha licencia.

Sección 8. Los empleados que estén licencia acumularán beneficios, incluyendo la antigüedad, según lo exija la ley, durante dichas licencias.

ARTÍCULO 20 — 20 SERVICIO DE JURADO

La Empresa se compromete a pagar la diferencia entre cualquier subsidio del gobierno y el pago de un día completo a las tasas de clasificación por hora de las horas ordinarias por cada día que un empleado esté obligado a servir y sirva en cualquier jurado, siempre que el empleado tenga programado para trabajar en el día o los días en los que realmente sirvió en el jurado. Este párrafo aplica para los empleados en período de prueba.

ARTÍCULO 21 UNIFORMES Y CÓDIGO DE VESTIMENTA

Sección 1. Se espera que los empleados presenten en todo momento una imagen profesional y formal ante los clientes y otros visitantes.

Los pantalones deben ser de color oscuro (negro, azul, marrón) o caqui. Se pueden usar jeans negros/azules si no están descoloridos ni deshilachados y no tienen agujeros. La camisa tendrá un cuello y será de un color designado por la Empresa. Si se produce un cambio de color, los empleados recibirán aviso con una antelación de treinta (30) días. Las camisas deben estar metidas y tendrán cuello a menos sea permitido por un anuncio, evento o actividad especial específica. Las camisas deben ser sin logotipo, sin embargo, una camisa puede usarse con el logotipo designado para su tienda en particular cuando sea comprada al proveedor aprobado por la Empresa.

La Empresa proporcionará dos (2) camisas para cada empleado de tiempo completo en el momento en que sean contratados, y una camisa para cada empleado de tiempo parcial una vez que completen su período de prueba. El empleado puede comprar camisas adicionales a la Empresa o a un punto de venta de su elección. Si la camisa se rompe o daña durante las actividades normales de trabajo, la Empresa proporcionará un reemplazo. En enero de cada año, la Empresa proporcionará, una (1) camisa nueva para cada empleado de tiempo completo y para cada empleado de tiempo parcial que haya tenido un promedio de treinta (30) horas para el año calendario precedente.

Sección 2. Cualquier prenda de uniforme (excluyendo pantalones y jeans) que la Empresa considere necesaria para sus empleados será proporcionada por la Empresa.

Sección 3. Los empleados tienen la opción de usar la camisa proporcionada por la Empresa o pueden elegir usar su propia camisa que sea del tipo y color apropiado.

Sección 4. Los Gerentes de Departamento tienen la opción de usar la camisa provista por la Empresa o pueden elegir usar una camisa de manga larga, que ellos proporcionen, que sea del color designado para ese título en particular.

Sección 5. Durante los meses de verano, la Empresa, a su entera discreción, puede permitir que los empleados que trabajan tanto dentro como fuera del edificio usen pantalones cortos que sean de color oscuro (negro, azul, marrón) o caqui que combinen con la camisa o el uniforme.

Sección 6. Los empleados que trabajen en el Departamento de Carnicería recibirán un abrigo blanco de carnicero o un abrigo cruzado blanco según corresponda. Los delantales y gorros serán proporcionados por la Empresa a los empleados que trabajen en los departamentos de carnicería, panadería y delicatessen. Un empleado puede optar por usar una red para el cabello en lugar de un gorro.

Sección 7. Las credenciales de identificación también serán proporcionadas y deben ser visibles en todo momento; preferiblemente se usan en la parte superior izquierda de la camisa, chaqueta, bata o delantal. Se espera que los empleados usen zapatos seguros, cómodos y de punta y talón cerrados costeados por ellos. Los

zapatos de seguridad son los preferidos en todas las áreas y son un requisito en departamentos específicos, de acuerdo con la Sección 21.02 de este Acuerdo. Se prefieren los zapatos negros o marrones, sin embargo, se permiten zapatos deportivos si están en buenas condiciones.

Sección 8. Los empleados son responsables de cualquier cuidado razonable de los uniformes.

Sección 9. Los empleados removidos en cualquier momento después de recibir el uniforme proporcionado por la Empresa, estarán obligados a devolver dicho uniforme, excluyendo camisas (que no sean uniforme) y gorros, a la Empresa en buenas condiciones, antes de recibir su último cheque.

Sección 10. A su discreción, según cada tienda, la Empresa puede permitir que los empleados se vistan de una manera más informal de lo que normalmente se exige. En tales ocasiones, se espera que los empleados presenten una apariencia impecable y profesional.

ARTÍCULO 22 NO DISCRIMINACIÓN

La Empresa y el Sindicato acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado a causa de actividades sindicales o afiliación sindical o por raza, religión, color, credo, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad o condición de veterano, de acuerdo con la ley vigente. Cuando la palabra "él" aparezca en este Acuerdo, las partes acuerdan que aplica a todos los asociados.

ARTÍCULO 23 SEPARABILIDAD

Las disposiciones de este Acuerdo se consideran separables en la medida en que, si un tribunal de última instancia dictamine que la aplicación de cualquier disposición de este Acuerdo entre el Sindicato y la Empresa abajo firmante está en conflicto con cualquier ley, dicha decisión no afectará la validez de las disposiciones restantes de este Acuerdo, pero dichas disposiciones restantes de este Acuerdo continuarán en pleno vigor y efecto, siempre que, además, en el caso de que cualquier disposición o disposiciones se declaren en conflicto con cualquier ley, ambas partes se reúnan inmediatamente a efectos de negociación y acuerdo sobre la disposición o disposiciones invalidadas.

ARTÍCULO 24 VENTA O TRANSFERENCIA DE INSTALACIONES

En el caso de que el Empleador venda o transfiera cualquier instalación o tienda, la obligación del comprador o cesionario se regirá por la doctrina sucesora de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. El Empleador deberá notificar al Sindicato con al menos veinte (20) días antes del cierre de cualquier transacción, incluyendo el nombre del sucesor o cesionario y la fecha y lugar del cierre, a menos que no sea práctico o razonable para el Empleador hacerlo.

ARTÍCULO 25 VENCIMIENTO

Este Acuerdo permanecerá en plena vigencia y efecto desde el 1^{ro} de marzo de 2021 hasta el 2 de marzo de 2024 y por un período de un año a partir de entonces, a menos que la Empresa o el Sindicato deseen hacer cambios en este Acuerdo en su fecha de vencimiento; en cuyo caso, en o antes de sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento de este Acuerdo, o de un (1) año de la fecha de renovación, la parte que proponga los cambios a la otra parte de este Acuerdo dará una notificación por escrito que describa los cambios deseados.

La Empresa puede solicitar que una tienda (o grupo de tiendas) pueda tener el Contrato Laboral abierto a negociación debido a consideraciones especiales.

Este Acuerdo de Operación puede ser ejecutado por dos (2) o más contrapartes, todas las cuales en conjunto constituirán un (1) instrumento.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

FIRMADO EN ESTA FECHA

FIRMADO EN ESTA FECHA

ANEXO " A " - SALARIOS - DETALLADO

La siguiente escala de salarios será el mínimo para los empleados cubiertos por este contrato. Los aumentos salariales entran en vigor en el primer período completo de nómina, en o después de estas fechas.

CLASIFICACIONES		Vigencia	Vigencia	Vigencia
		7/3/2021	24/7/2022	23/7/2023
<u>Clasificación de Nivel 1</u>				
Inicio	Empleados de Cortesía	\$7.75	\$7.80	\$7.85
12 Meses		\$8.25	\$8.30	\$8.35
<u>Clasificación de Nivel 2</u>	Empleados			
Inicio	Empleados: Panadería , Delicatesen, Floristería, Alimentos, Farmacia, Productos, Variedades, Servicio al Cliente, Ventas de Carne, Quiosco de Combustible y Asistente de Combustible	\$8.05	\$8.30	\$8.80
6 Meses PT		\$8.55	\$8.80	\$9.30
12 Meses PT		\$9.05	\$9.30	\$9.80
18 Meses PT		\$9.55	\$9.80	\$10.30
24 Meses PT		\$10.05	\$10.30	\$10.80
30 Meses PT		\$10.55	\$10.80	\$11.30
36 Meses PT		\$11.35	\$11.60	\$12.10
42 Meses FT		\$11.85	\$12.10	\$12.60
<u>Empleados de Círculos Rojos</u>		\$12.80	\$13.05	\$13.55
<u>Puestos de Nivel 3</u>	<u>Puestos de Nivel 3</u>			
0 a 124,999K	Supervisor de Serv. al Cliente, Decorador de Pasteles Asistente de Gerente de Panadería, Deli, de Cara al Público, Productos Agrícolas, Víveres, Empleado de Escaneo - Gerente de Control de Inventario Supervisor de Lácteos, Congelados, Variedades, Floristería y Combustible	\$12.10	\$12.35	\$12.85
Ventas Presupuestadas				
\$125K - \$199,999		\$12.60	\$12.85	\$13.35
Ventas Presupuestadas				
\$200 - \$249,999		\$13.40	\$13.65	\$14.15
Ventas Presupuestadas				
\$250K y más		\$14.30	\$14.55	\$15.05
Ventas Presupuestadas				
<u>Puesto de Nivel 4</u>	<u>Puestos de Nivel 4</u>			
0 a 124,999K	Secretario -Mantenimiento de Archivos, Gerente - de Cara al Público y Gerente de Comestibles	\$13.10	\$13.35	\$13.85
Ventas Presupuestadas				
\$125K - \$199,999		\$13.75	\$14.00	\$14.50
Ventas Presupuestadas				
\$200 - \$249,999		\$14.65	\$14.90	\$15.40
Ventas Presupuestadas				
\$250K y más		\$15.40	\$15.65	\$16.15
Ventas Presupuestadas				

ANEXO " A " - SALARIOS - DETALLADO continuación

<u>Puesto de Nivel 5</u>	<u>Puestos de Nivel 5</u>	<u>Vigencia</u>	<u>Vigencia</u>	<u>Vigencia</u>
	Gerente de Deli Gerente de Panadería y Gerente de Panadería/Deli	7/3/2021	24/7/2022	23/7/2023
\$0 - \$9,999		\$14.25	\$14.50	\$15.00
Ventas Presupuestadas				
\$10K - \$14,999		\$14.85	\$15.10	\$15.60
Ventas Presupuestadas				
\$15K - \$29,999		\$15.55	\$15.80	\$16.30
Ventas Presupuestadas				
\$30K y más		\$16.55	\$16.80	\$17.30
Ventas Presupuestadas				
<u>Puesto de Nivel 6</u>	<u>Puestos de Nivel 6</u>			
Menos de \$10K	Gerente del Departamento de Productos Agrícolas	\$14.50	\$14.75	\$15.25
Ventas Presupuestadas				
\$10,001K - \$14,999K		\$15.10	\$15.35	\$15.85
Ventas Presupuestadas				
\$15K - \$29,999K		\$15.80	\$16.05	\$16.55
Ventas Presupuestadas				
\$30K y más		\$16.80	\$17.05	\$17.55
Ventas Presupuestadas				
<u>Puestos de Nivel 7</u>	<u>Puestos de Nivel 7</u>			
	Empacadores de carne	\$12.85	\$13.10	\$13.60
Inicio	Cortador de carne oficial	\$14.00	\$14.25	\$14.75
12 Meses		\$14.50	\$14.75	\$15.25
24 Meses		\$15.00	\$15.25	\$15.75
36 Meses		\$15.60	\$15.85	\$16.35
<u>Supervisor de Mesa de Carnicero</u>		\$14.60	\$14.85	\$15.35
Menos de \$20K	Gerente de Departamento de Carnicería	\$18.60	\$18.85	\$19.35
Ventas presupuestadas				
\$20,001 a \$35K		\$19.20	\$19.45	\$19.95
Ventas presupuestadas				
\$35,001 a \$50K		\$19.90	\$20.15	\$20.65
Ventas presupuestadas				
Más de \$50K		\$20.90	\$21.15	\$21.65
Ventas presupuestadas				

ANEXO " A " - SALARIOS - DETALLADO continuación

		Vigencia	Vigencia	Vigencia
	Aprendiz de Carnicería	7/3/2021	24/7/2022	23/7/2023
Inicio		\$10.50	\$10.75	\$11.25
12 Meses		\$11.25	\$11.50	\$12.00
24 Meses		\$12.00	\$12.25	\$12.75
36 Meses		\$13.00	\$13.25	\$13.75

A los 48 meses, el aprendiz pasará a la tasa de oficial si pasa con éxito una prueba de corte administrada por un especialista en carnicería de la empresa y si hay una vacante para un oficial que el aprendiz aceptará.

ANEXO B

A partir de la Fecha de Cierre, la Contribución al Plan de Prestaciones Definidas se ajustará al siguiente plan de contribuciones por hora:

Año	Tasa De Aportación Al Plan de Prestaciones Definidas
Del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012	42 centavos por hora
Del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013	42 centavos por hora
Del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014	41 centavos por hora
Del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015	41 centavos por hora
Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016	40 centavos por hora
Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017	40 centavos por hora
Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018	39 centavos por hora
Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019	39 centavos por hora
Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020	38 centavos por hora
Del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021	37 centavos por hora

A partir de entonces, dicha tasa de contribución de los Empleados seguirá siendo de 37 centavos por hora para el Plan de Prestaciones Definidas.

La parte de la Contribución del Sindicato de la "Contribución del Empleador" para cualquier Año del Plan es definida aquí para su uso en el Plan de Propiedad de Acciones de Empleados de HAC, Inc. ("HAC ESOP") de la siguiente manera. La contribución total del Sindicato será la suma de la "Contribución del Sindicato al Reembolso del Préstamo de Adquisición" y de las "Otras contribuciones del ESOP del Sindicato", excluyendo

las pérdidas definidas en el HAC ESOP. Los "participantes elegibles del Sindicato" son aquellos participantes del ESOP que son miembros del sindicato y que son elegibles para recibir una asignación de la contribución del ESOP para el Año del Plan correspondiente. Los "participantes elegibles no Sindicalizados" son aquellos participantes del ESOP que no son miembros del Sindicato y que son elegibles para recibir una asignación de la contribución del ESOP para el año del Plan correspondiente.

La Empresa hará una Contribución del Sindicato al Reembolso del Préstamo de Adquisición anual al ESOP, en nombre de los Participantes Elegibles del Sindicato, de al menos el 10.2% ("porcentaje de la Nómina del ESOP del Sindicato") de la Nómina de los Participantes Elegibles del Sindicato, menos la suma total de las Contribuciones al Plan de Prestaciones Definidas realizadas para el año pertinente para los Participantes Elegibles del Sindicato ese año, la cual será aplicada explícitamente al reembolso del capital de la Nota del ESOP que esté pendiente en ese momento. Además, la empresa hará contribuciones anuales suficientes para cubrir los intereses exigibles y por pagar de la Nota del ESOP. La Nómina de los Participantes Elegibles del Sindicato es la suma total de la Compensación para el año pertinente para todos los Participantes Elegibles del Sindicato, tal como se define en el HAC ESOP.

Después del Año del Plan 2012, si la empresa aumenta el porcentaje de compensación que contribuye al ESOP para los Participantes Elegibles No Sindicalizados por encima del 10.4% para ser aplicado explícitamente al reembolso del capital en la Nota del ESOP pendiente, la Empresa aumentará el Porcentaje de Nómina del ESOP Sindical en una cantidad proporcional igual al aumento en el porcentaje de compensación para los Participantes Elegibles No Sindicalizados. Por ejemplo, si la Empresa contribuye al ESOP con 10.4% de la compensación para los Participantes Elegibles No Sindicalizados que se aplique explícitamente al reembolso del capital en la Nota del ESOP que esté pendiente para el Año del Plan 2012, y la Empresa aumenta esa tasa para el Año del Plan 2013 para los Participantes Elegibles No Sindicalizados en un .2 por ciento a 10.608% para esos empleados, entonces el Porcentaje de Nómina de la ESOP Sindical para el Año del Plan 2013 aumentará igualmente en un .2 por ciento de 10.2% a 10.404%.

Cualquier Contribución Patronal realizada al ESOP por parte de la Empresa, por cualquier motivo que vaya más allá del reembolso anual programado del capital y de los intereses devengados por una Nota del ESOP pendiente, será dividida en "Otras contribuciones ESOP del Sindicato" y "Otras Contribuciones ESOP No Sindicales" en proporción a la Compensación según se define en el HAC ESOP de los Participantes Elegibles del Sindicato frente a los Participantes No Elegibles del Sindicato.

CARTA DE ENTENDIMIENTO
PROGRAMA VOC
(Comité Organizador de Voluntarios)

Esta carta de entendimiento fue firmada entre el Local 1000 de UFCW y HAC, Inc.

Esta carta de entendimiento fue firmada entre el Local 1000 de UFCW y HAC, Inc. HAC programará hasta dos asociados por tienda a partir de las 6:00 P.M. del viernes y programará libres el sábado y el domingo. El resto del horario de la semana para estos asociados debe tratarse como un horario normal basado en la demanda de trabajo. Ningún asociado tendrá ninguna reducción de horas y todas las horas se trabajarán de lunes a viernes. Estos asociados serán utilizados para realizar actividades sindicales los fines de semana. Hay varias consideraciones que rigen esta selección por tienda:

1. Que no sean Gerentes de Departamento
2. Un máximo de un (1) Empleado del Departamento de Carnicería
3. Un máximo de un (1) Empleado del Departamento de Panadería
4. Un máximo de un (1) Empleado del Departamento Deli
5. No más de un (1) asociado por tienda con menos de treinta (30) empleados.
6. No más de dos (2) asociados por tienda con más de treinta (30) empleados.

Durante el período de inicio del fin de semana antes de Acción de Gracias y terminando el fin de semana de Año Nuevo, se les programará a los empleados en el programa VOC para satisfacer las necesidades del negocio.

El Sindicato y la Gerencia de la Tienda deben discutir las citas con el VOC para determinar si la cita afecta negativamente al negocio del departamento o tienda específica. Si el Sindicato y la Gerencia de la Tienda no pueden ponerse de acuerdo sobre el nombramiento, el Sindicato y el Vicepresidente de Recursos Humanos se reunirán y tomarán la determinación final.

Memorándum de Acuerdo: Leucemia

La Empresa cooperará con el Local en su lucha contra la Leucemia al tener una campaña de Snowflakes for Leukemia (Copos de Nieve para la Leucemia) o cualquier otro programa mutuamente acordado a beneficio de la Leucemia por un período que no exceda las ocho (8) semanas durante los meses de noviembre y diciembre de cada año

POR EL SINDICATO

POR LA EMPRESA

Memorándum de Acuerdo: Acuerdo de Proceso

El Empleador y el UFCW reconocen los beneficios para todas las partes que resultan de mantener relaciones laborales positivas y de proporcionar un proceso ordenado por medio del cual los empleados pueden elegir la representación sindical. En consecuencia, el Empleador acepta que, para cualquier tienda que abra, adquiera u opere, ya sea independientemente o a través de otra entidad, en cualquier lugar fuera de la jurisdicción de cualquier afiliado de UFCW con quien la empresa tenga actualmente una relación de negociación colectiva, (como se explica en el Artículo 1, Sección 2) tomará una posición estrictamente neutral en cuanto a la elección de sus empleados con respecto a la representación sindical, y brindará a los representantes del UFCW un acceso razonable a los empleados en su lugar de trabajo con el fin de comunicarse con esos empleados.

El Empleador se compromete a no comunicar a ningún empleado que forma que desfavorezca al sindicato o la firma de las solicitudes de afiliación, o que el empleado pueda sufrir consecuencias adversas por apoyar al sindicato o firmar las solicitudes de afiliación. El Empleador también acepta que él, y sus gerentes, supervisores y otros representantes se referirán al sindicato por su nombre y no como "tercero", "forastero" o de manera similar.

Durante los esfuerzos de inscripción de los empleados, los gerentes, supervisores y otros representantes del Empleador permanecerán neutrales y se abstendrán de hacer comentarios negativos sobre el sindicato y de comunicarse con los empleados sobre cómo deben responder al sindicato. El Empleador se compromete a informar a todos sus gerentes, supervisores y representantes de esta obligación y que el Empleador no tiene objeción a que los empleados apoyen al sindicato o participen en actividades sindicales, incluyendo la reunión con representantes sindicales o la firma de solicitudes de afiliación. El Empleador detendrá inmediatamente cualquier violación de esta disposición y actuará inmediatamente para desalentar cualquier violación adicional, incluyendo disciplinar a cualquier gerente o supervisor (o terminar su relación con cualquier representante de contratistas independiente) que la viole. El Empleador se compromete a tomar medidas inmediatamente para mitigar los efectos de cualquier violación.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA
ALIMENTACIÓN Y EL COMERCIO
(UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL
UNIONS) LOCAL NO. 1000

HAC, INC.

Fecha

Fecha

**MEMORÁNDUM DE ACUERDO
ENTRE HAC, INC.
Y
UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNIONS
LOCAL NO. 1000**

SOLO CUESTIONES DE PENSIONES

1. El nivel de contribución será el descrito en el Anexo B y en la Sección 2 del Artículo 16 adjunto.

2. La acumulación mensual de beneficios será el uno por ciento de las contribuciones hechas al Fondo, de conformidad con las contribuciones descritas en el Anexo B.

3. La acumulación mensual de beneficios será del dos por ciento de las contribuciones, si las hubiere, hechas al Plan de Pensiones del UFCW, de conformidad con la Sección 2 del artículo 16 adjunto al presente.

4. La acumulación mensual de beneficios descrita en el párrafo 2 anterior aumentará al dos por ciento de las contribuciones por servicio a partir del 1 de enero de 2015 o según lo dispuesto en este Memorando de Acuerdo.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA
ALIMENTACIÓN Y EL COMERCIO
(UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL
UNIONS) LOCAL NO. 1000

HAC, INC.

Fecha

Fecha

**MEMORÁNDUM DE ACUERDO ENTRE
HAC, INC. Y UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS
INTERNATIONAL UNIONS LOCAL NO. 1000**

SOLO CUESTIONES DEL ESOP

1. Las Partes acuerdan que, para el Año del Plan de 2012, la Contribución del Sindicato al Reembolso del Préstamo de Adquisición, tal como se define en el Anexo B del CBA, será igual al 10.42% de la Nómina de los Miembros Elegibles del Sindicato, tal como se define en el Anexo B, menos la suma total de las Contribuciones al Plan de Prestaciones Definidas realizadas para los Afiliados Elegibles del Sindicato para 2012.
2. Las Partes acuerdan que, para el año del Plan de 2012, la Contribución no Sindicalizada, tal como se define en el ESOP, será igual al 10.63% de la compensación para los participantes No Sindicalizados Elegibles, tal como se define en el ESOP.
3. Salvo lo dispuesto en este documento, el CBA permanecerá en plena vigencia y efecto.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA
ALIMENTACIÓN Y EL COMERCIO
(UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS INTERNATIONAL
UNIONS) LOCAL NO. 1000

HAC, INC.

Fecha

Fecha