

ACUERDO

entre

FOOD 4 LESS OF CALIFORNIA, INC.

y

Los Locales 135, 324, 770, 1167, 1428, 1442 y 8-GS de
UNITED FOOD & COMMERCIAL
WORKERS UNION

8 DE JUNIO DE 2020 – 8 DE JUNIO DE 2024

PREÁMBULO

Este Acuerdo, alcanzado en este 5º día de junio de 2017 entre Food 4 Less of California, Inc., (de aquí en adelante “EL EMPLEADOR” o “LA COMPAÑÍA”) y los Locales 135, 324, 770, 1167, 1428, 1442 y 8-GS de United Food and Commercial Workers Union (de aquí en adelante “LA UNIÓN”), es el único contrato entre las partes y ningún acuerdo verbal habrá de servir para modificar este Acuerdo, a menos que se incluya en el presente documento.

SECCIÓN 1 - RECONOCIMIENTO, CONTRATACIÓN Y SEGURIDAD DE LA UNIÓN

1.1 Reconocimiento: El Empleador reconoce a la Unión como la representante exclusiva para fines de la negociación colectiva de todos los empleados que trabajan como Principiante Cortador de Carne, Aprendiz de Cortador de Carne, Empleado de Bodega con Derechos Adquiridos, Empleado Todo Propósito, Empleado de Carnes/Servicios y Empleado de Utilidades, pero excluyendo a los empleados oficinistas administrativos (quienes no llevarán a cabo ningún trabajo de la unidad negociadora), empleados de confianza, director de tienda, dos (2) gerentes/supervisores, gerente de departamento de frutas y verduras y gerente de departamento de carnes, guardias y supervisores tal y como se les define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, ya enmendada, que estén empleados en las instalaciones actualmente operadas por el Empleador así como en cualquier otra instalación que sea operada por él en lo sucesivo.

1.2 El Empleador está de acuerdo que en caso de que establezca, opere u obtenga cualquier otra tienda de alimentos nueva o adicional, este Acuerdo será válido también para dichas instalaciones. El Empleador podrá transferir temporalmente a cualquier empleado amparado por este Acuerdo, a una nueva instalación ya sea justo antes de o después de su apertura con el propósito de garantizar la eficaz operación del establecimiento. Ninguna transferencia temporal de este tipo deberá exceder de cinco (5) semanas y cualquier empleado así transferido temporalmente continuará estando amparado por todos los términos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo. Las transferencias, ya sean temporales o permanentes no le podrán requerir al empleado viajar más de (25) veinticinco millas en un solo sentido entre el lugar de residencia del empleado y la nueva ubicación.

1.2.1 Definición de Tienda Almacén: Un mercado al menudeo que cumpla con los siguientes criterios, estará sujeto a las condiciones de trabajo y salarios del Acuerdo de las Tiendas Food 4 Less del Sur de California:

1.2.1.1 Una tienda nueva construida, adquirida y/o convertida, de un tamaño igual o mayor a cuarenta y cinco mil (45,000) pies cuadrados. En el caso de locaciones adquiridas o convertidas, la Unión no negará de manera irrazonable una solicitud del Empleador para permitir la aplicación del formato de almacén a una locación menor a cuarenta y cinco mil (45,000) pies cuadrados. Dicha solicitud será evaluada tomando en cuenta condiciones del negocio, locación, competencia y otras consideraciones relevantes. Esta provisión no tendrá aplicación para las tiendas Food 4 Less que subsistan o estén bajo arrendamiento en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

1.2.1.2 Ausencia de departamentos de servicios que ofrezcan productos o servicios de una naturaleza que normalmente ofrecen operaciones tipo supermercado, excepto aquellos expresamente autorizados por la Unión, tales como tortillería, comida preparada y/o caliente y carne de servicio y/o emplazada conforme a la Sección 1.2.2 del presente Acuerdo

1.2.1.3 Utilización de estantería tipo almacén en al menos el ochenta por ciento (80%) del departamento de comestibles.*

1.2.1.4 Conteo "S.K.U." que no exceda el setenta por ciento (70%) de un supermercado convencional sujeto al Acuerdo U.F.C.W. del Sur de California/Ralphs sobre Alimentos y Carnes al Menudeo (1995-1999).

1.2.1.5 Setenta y cinco por ciento (75%) de los artículos expuestos para la venta en el departamento de comestibles* deberán estar en envases precortados.

1.2.1.6 El área de cajas deberá incluir dos "líneas para llevar" para que los clientes embolsen los productos.

1.2.1.7 Los empleados no embolsarán los comestibles, excepto en casos de emergencia y en situaciones en las cuales el cliente sea incapaz de hacerlo.

1.2.1.8 Está prohibida la aceptación de cupones dobles de precios bajos todos los días.

1.2.1.9 La señalización y la decoración en las paredes de la tienda almacén, deberán ser solamente de pintura, poliestireno, letras de plástico o de algún otro material sencillo y no costoso. Los pisos deberán ser de cemento en futuras locaciones recién construidas.

1.2.1.10 El Empleador tendrá treinta (30) días a partir de la recepción de un aviso por escrito sobre el incumplimiento de cualquiera de las provisiones listadas en este párrafo, para cumplir con dichas provisiones.

*Los Alimentos Congelados no podrán considerarse parte del Departamento de Comestibles con el fin de cumplir con este criterio.

1.2.2 Departamentos en Arrendamiento: El Empleador está de acuerdo en que antes de introducir un Departamento en Arrendamiento en una de sus tiendas almacén, proporcionará a la Unión un aviso con la adecuada anticipación y negociará con la Unión en relación a los siguientes asuntos cuando sea pertinente: (1) Sí los productos o servicios que se ofrecerán por ese Departamento son de una naturaleza ya cubierta por los términos de la negociación colectiva de este acuerdo o no; (2) Si ese Departamento en Arrendamiento es apropiado dentro del formato de almacén; y (3) En caso de ser apropiado, que condiciones y/o limitaciones deberían aplicarse a la operación de ese arrendamiento en relación con el trabajo llevado a cabo por los empleados del Empleador.

En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo y el Empleador introduzca el Departamento en Arrendamiento, la Unión podrá iniciar acciones de carácter económico después de haber proporcionado aviso por escrito con treinta (30) días de anticipación al Empleador. Dichas acciones no podrán violar el Artículo 13 de este Acuerdo y serán el remedio único para resolver las disputas que surjan únicamente bajo esta SECCIÓN.

Esta provisión no impide a la Unión invocar la SECCIÓN 15 de este Acuerdo en el caso de que la acción del Empleador represente una violación a cualquier otra provisión de este Acuerdo.

1.3 Trabajo Realizado:

1.3.1 No se deberá permitir a nadie más que no sean aquellos empleados amparados por este Acuerdo, el desarrollar el oficio de corte y venta de carne en los departamentos de carne o en los mercados de carne, excepto durante el período del almuerzo en mercados en donde solo exista un (1) jornalero trabajando, y dicho período no deberá exceder una (1) hora de duración.

1.3.2 La Unión tendrá jurisdicción sobre todas las carnes que no sean cortadas o preparadas para consumo humano inmediato, incluyendo artículos empaquetados de carne fresca, congelada y ahumada, pescado fresco o congelado, aves y conejos.

1.3.3 A excepción de lo estipulado a continuación, se acuerda que toda la carne no congelada, deberá ser cortada, preparada, fabricada y empaquetada en el establecimiento. En lo relacionado a carnes de res, ternera, cordero y/o cerdo en forma de canal, se acuerda que se hará una excepción y la misma podrá ser dividida en cortes primarios tales como pierna, costilla, espaldilla, falda y lomo y en cortes de segunda perimetrales, pero dichos cortes primarios y de segunda deberán ser reducidos a cortes al menudeo en el establecimiento. Adicionalmente se acuerda que:

1.3.3.1 El cordero, las vísceras, los huesos de costilla de res, las tiras de costilla, los huesos del cuello, la pata, y la carne para guiso de res, no tendrán que ser necesariamente cortados en el establecimiento.

1.3.3.2 Todo el cerdo fresco (sin exceder el cincuenta por ciento (50%) del tonelaje bruto de carne de cerdo por tienda) no tendrá que ser necesariamente cortado en el establecimiento.

1.3.4 En lo referente al tocino previamente rebanado, aves disecadas y prefabricadas, carne molida de res y salchichas de cerdo en envases, pescado y/o conejos, junto con todas las carnes ahumadas o sazonadas, carnes congeladas o las combinaciones de tales productos de carne, ya sea en presentación a granel o en paquete, no tendrán que ser cortados en el establecimiento, pero todos los productos mencionados, junto con las salchichas frescas, congeladas o ahumadas, deberán ser manejadas, exhibidas, distribuidas y ofrecidas a la venta por empleados amparados por este Acuerdo.

1.3.5 Métodos Nuevos. No obstante lo anterior se acuerda que en caso de que el Empleador pretendiera instituir cualquier método nuevo de operación que resultara en un cambio material en cualquier trabajo llevado a cabo en la actualidad y amparado por el presente Acuerdo, el Empleador deberá dar a la o las Uniones afectadas, aviso por escrito con un mínimo de ciento veinte (120) días de anticipación por medio de correo registrado o certificado, explicando la naturaleza de dichos cambios y/o los métodos de operación que se pretendan llevar a cabo.

A solicitud por escrito de parte de la Unión, las negociaciones sobre la clasificación de empleos, salarios, condiciones laborales y/o sobre la disposición de los empleados desplazados que resultaran de la implementación de tales métodos nuevos deberán comenzar prontamente.

1.4 Siempre que se utilicen las palabras “empleado” o “empleados” en este Acuerdo, será para designar únicamente a aquellos empleados amparados por el presente Acuerdo. Siempre que en este Acuerdo se haga referencia a empleados o empleos en el género masculino, se reconocerá como referido tanto a empleados masculinos como a empleadas femeninas.

1.5 Contratación de Empleados Nuevos o Adicionales: Cuando se requieran empleados nuevos o adicionales, el Empleador puede notificar a la Unión, el número y la clasificación de los empleados requeridos y la Unión contará con veinticuatro (24) horas para referir a solicitantes calificados para las vacantes que han de ser cubiertas. La selección que haga la Unión de los solicitantes para referirlos a los empleos deberá ser en base a la no discriminación y no deberá estar basada en, ni de ninguna manera estar afectada por que el solicitante sea o no sea miembro de la Unión, estatutos, reglas, regulaciones, disposiciones constitucionales o cualquier otro aspecto u obligación de la membresía de la Unión, políticas o reglas. El Empleador se reserva el derecho de rechazar a cualquier solicitante referido por la Unión y dicho rechazo no estará sujeto a las disposiciones de agravios y arbitraje previstas en el presente contrato. En el caso de que la Unión no sea capaz de referir a solicitantes que sean satisfactorios para el Empleador dentro de los límites de tiempo especificados con anterioridad, el Empleador podrá contratar de cualquier fuente externa.

1.5.1 Notificación a la Unión: El Empleador acepta notificar a la Unión, por escrito, dentro de los catorce (14) días siguientes a la fecha de contratación o despido de cualquier empleado amparado por el presente Acuerdo. Dicha notificación deberá incluir el nombre de dicho empleado, la dirección de correo, el número de seguro social, el número de tienda, el puesto para el que fue o será empleado, la fecha de empleo o despido y la tarifa de pago del empleado.

El Empleador acepta notificar por escrito a la Unión, dentro de los catorce (14) días siguientes a la fecha del ascenso de un Empleado de Utilidades o de un Empleado de Carnes/Servicio a una clasificación superior. Dicha notificación deberá incluir el nombre del empleado, número de seguro social, número de tienda, clasificación a la que se le asciende y fecha del ascenso.

1.6 Seguridad de la Unión: Será una condición para el empleo que todos los empleados deberán permanecer como miembros de la Unión y todos los nuevos empleados deberán registrarse como miembros de la Unión en el trigésimo primer (31er) día siguiente a la fecha de inicio de su empleo, o en la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, la que resulte posterior. La oferta de pago de las cuotas periódicas de la unión, así como de la cuota inicial, normalmente requeridas como una condición para la adquisición o la conservación de la membresía, será considerada para los fines de esta Sección como membresía en la Unión. En el caso de que un empleado incumpliera con estos requisitos de la membresía, la Unión deberá certificar por escrito, tanto al Empleador como a dicho empleado, del incumplimiento del empleado con dichas obligaciones. Si el empleado no ha cumplido con el pago de las cuotas periódicas o de las iniciales adeudadas dentro de los siete (7) días naturales posteriores a dicha certificación, dicho empleado, será despedido.

1.7 Cuota Inicial, Cuotas Periódicas y Contribuciones Políticas: El Empleador está de acuerdo en deducir las cuotas iniciales, las cuotas periódicas y las contribuciones políticas de los salarios de los empleados en la unidad negociadora que proporcionen al Empleador una autorización voluntaria por escrito de parte del empleado, la cual será irrevocable durante un período de un (1) año, o hasta la fecha de terminación de vigencia del presente acuerdo, o hasta que el empleado deje de ser elegible como miembro de la Unión. Cada Local de la Unión decidirá la cuota inicial y las estructuras de cuotas para el período de vigencia del presente Acuerdo. Los empleados pueden elegir deducciones de nómina para los depósitos o pagos a una Unión de Crédito autorizada a Nivel Federal.

1.8 Deducciones Semanales: Dichas deducciones de cuotas se llevarán a cabo por el Empleador en cantidades iguales semanales de los salarios de los empleados y se transmitirán a la Unión a más tardar el quinceavo (15vo) día del mes posterior a que se realicen dichas deducciones, a menos que no se pudieran realizar debido a la descompostura de algún equipo o debido a causas de fuerza mayor. Las

deducciones por cuotas iniciales se realizarán bajo la supervisión de la Unión y con la frecuencia que la Unión establezca.

1.9 Autorización del Empleado: No se realizará ninguna deducción del salario de ningún empleado hasta que el Empleador haya recibido una copia firmada de la autorización voluntaria por escrito para dichas deducciones.

1.10 Exoneración de la Unión: La Unión exonera y defiende al Empleador y lo exime de responsabilidad frente a todas y cada una de las demandas, reclamos, requerimientos y responsabilidades que pudieran derivar de, o deberse a, cualquier acción que deba emprender el Empleador con el propósito de cumplir con las disposiciones previamente mencionadas en la presente Sección o con base en cualquier lista o certificado que pudiera ser provisto al Empleador en virtud de dichas disposiciones.

1.11 Tablero de Anuncios: La Unión podrá suministrar un (1) Tablero de Anuncios a cada tienda que no deberá exceder el tamaño de dos (2) pies por tres (3) pies con el fin de publicar avisos relacionados con los asuntos oficiales de la Unión. Los tableros de anuncios no deberán ser usados para publicar avisos de índole político o conflictivo. La utilización de este programa deberá ser coordinada por el Departamento de Relaciones Laborales del Empleador. Los tableros de anuncios deberán ser colocados en un área que no sea de ventas, que será designada por el Empleador, pero que sea frecuentada generalmente por todos los empleados. Los avisos deberán ser colocados por representantes designados por la Unión.

1.12 Delegados: La Compañía reconoce el derecho de la Unión Local para designar un (1) delegado por tienda. La Unión deberá notificar al departamento de relaciones laborales acerca de los nombres y el número de tienda de los delegados. Previa notificación de dos (2) semanas al departamento de relaciones laborales de la Compañía, dicho delegado será programado para no asistir y se le pagará, a la tarifa de sueldo básico diario del empleado basándose en el número promedio de horas diarias trabajadas en el período de pago previo sin exceder ocho (8) horas, para asistir a un seminario de capacitación para delegados de un (1) día por año de calendario. A los empleados de tiempo completo se les pagarán ocho (8) horas. Las partes están de acuerdo en que dicho tiempo no será considerado tiempo trabajado con propósitos de tiempo extra, contribuciones a prestaciones, ni otros incidentes de “tiempo trabajado”. Dichos delegados, que serán designados por la Unión, no estarán sujetos a las disposiciones de los Párrafos 3.5 y 3.5.1 de este Acuerdo.

SECCIÓN 2 - DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

2.1 A menos que se disponga expresamente lo contrario en el presente Acuerdo, el Empleador retendrá todos los derechos de administración y dirección de su fuerza de trabajo, incluyendo pero sin limitarse a, establecimiento de condiciones de trabajo, derecho de dirigir la fuerza de trabajo, seleccionar y determinar el contenido de las clasificaciones de empleos, contratar, transferir, promover, suspender, disciplinar y despedir empleados, establecer y cambiar los horarios de trabajo y los trabajos asignados, recortar personal por falta de trabajo, expandir o disminuir servicios, establecer estándares de producción, determinar la necesidad y el número de supervisores y controlar el proceso que habrá de emplearse.

2.2 La Unión reconoce el derecho unilateral del Empleador de establecer las reglas de trabajo que considere necesarias, siempre y cuando dichas reglas no estén en conflicto directo con los términos y condiciones de este Acuerdo. Dichas reglas deberán presentarse por escrito, estar disponibles para los empleados o visiblemente exhibidas para los empleados y se deberá enviar una copia a la Unión.

SECCIÓN 3 - ANTIGÜEDAD

3.1 Definición: Antigüedad se define como la duración del servicio con el Empleador y se calculará a partir de la fecha de inicio de empleo, o de reincorporación en el caso de una interrupción en el servicio, en la unidad de negociación amparada por el presente Acuerdo. Ambas partes aceptan que los empleados afectados deberán poseer las habilidades y calificaciones necesarias para desempeñar el trabajo cuando hagan valer sus derechos de antigüedad conforme a las presentes disposiciones.

3.1.1 Conforme a las clasificaciones listadas en el Apéndice A, la antigüedad se contará a partir del día de su asignación a esa clasificación, independientemente de las horas trabajadas. Dicha antigüedad conforme a las clasificaciones se aplicará a las áreas de recorte de personal y horas adicionales. En el caso de un recorte, se combinarán las listas de antigüedad de Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos y la de Empleado Todo Propósito.

3.1.2 Cuando se asciende a un empleado, comienza una nueva fecha de antigüedad para esa clasificación. Para fines de recorte de personal, puede regresar a su antigua clasificación acarreado su antigüedad total. La antigüedad en la compañía será retenida para fines de vacaciones. Por lo tanto, la fecha de antigüedad de cada empleado se inicia con la fecha de contratación con la Compañía; sin embargo, cuando ese empleado se cambie a una nueva clasificación, su antigüedad contará, para fines de antigüedad dentro de esa clasificación, desde el primer día en el que fue designado a dicha nueva clasificación.

3.1.3 Cuando a un empleado se le cambie de una clasificación de trabajo hacia otra, la antigüedad adquirida dentro de la tienda y en la Compañía se retendrá, y comenzará una nueva antigüedad en la nueva clasificación en la fecha de dicha designación. Dicha designación no deberá realizarse con el objeto de desplazar a otro empleado. Si ocurriera un recorte de personal o una reducción de horas en donde el nuevo empleado asignado deba reemplazar a otro, a dicho empleado se le permitirá reclamar el puesto que quedó vacante o cualquier otro puesto al que tenga derecho al combinar la antigüedad en las clasificaciones anterior y nueva.

3.2 Empleados a Prueba: Un empleado no habrá de adquirir derechos de antigüedad hasta que haya sido empleado por un período de sesenta (60) días de manera regular y continua. Un empleado será considerado, durante este período de sesenta (60) días naturales, como un empleado a prueba y podrá ser despedido a voluntad por el Empleador sin poder recurrir dicho empleado ni la Unión al recurso de agravio. Los empleados a prueba no serán elegibles para el pago de prestaciones por días festivos sino hasta que su período a prueba haya sido completado. La culminación con éxito del período de sesenta (60) días a prueba resultará en la consideración de la fecha inicial de contratación como su fecha de inicio para fines de antigüedad y todas las horas trabajadas durante el período a prueba se acreditarán a los cómputos de duración del período en servicio requeridos para varios beneficios adicionales previstos en el presente Acuerdo.

3.3 Aplicación: Cuando se presente una reducción de personal debido a una disminución de trabajo, el empleado con menor antigüedad en la clasificación en la cual el Empleador esté reduciendo personal, deberá ser el primero en ser recortado y al reincorporar, el último empleado recortado en la clasificación en la cual el Empleador esté reincorporando, será el primero reincorporado hasta que la lista de empleados vigente se agote. Para fines de esta Sección, las clasificaciones deberán incluir, Cortadores de Carne, Empleados Todo Propósito, Empleados de Carnes/Servicios y Empleados de Utilidades. Deberán mantenerse por separado los listados de dichas clasificaciones para los empleados.

3.3.1 No obstante cualquier disposición contraria en el presente Acuerdo, se acepta que las condiciones económicas puedan requerir reducción de horas y/o recorte de personal.

3.3.2 Al recortar a un empleado, excluyendo la duración del período a prueba, el Empleador acepta regirse por la regla de antigüedad tal como se definió con anterioridad y con la siguiente precedencia: antigüedad en la tienda, antigüedad en el Distrito de la Compañía, en caso de que la Compañía haya establecido y notificado a la Unión sobre dicho Distrito bona fide de la Compañía. La Compañía asesorará a la Unión acerca de los Distritos de la Compañía y cualquier realineamiento al respecto. Si la Compañía no cuenta con distritos o en el caso de los empleados del departamento de carnes (Cortadores de Carne), la antigüedad se considerará con base en la totalidad de la Compañía dentro de la jurisdicción geográfica de la Unión Local.

3.3.3 El empleado de tiempo completo con menor antigüedad dentro de una clasificación afectada, al cual se le estén reduciendo horas o esté siendo recortado del trabajo en su tienda, puede desplazar al empleado de tiempo completo con menor antigüedad en la misma clasificación dentro de una distancia de veinticinco (25) millas de su lugar de residencia dentro del Distrito de la Compañía en el que está empleado, o en el caso de un Cortador de Carne, dentro de la jurisdicción geográfica de la Unión Local. Si dicho empleado no tiene la suficiente antigüedad para desplazar al empleado de tiempo completo con la menor antigüedad dentro de las veinticinco (25) millas dentro de ese distrito, podrá desplazar al empleado de tiempo completo con menor antigüedad en su clasificación dentro de dicho Distrito de la Compañía en el cual esté empleado o en el caso de un Cortador de Carne, dicho empleado puede desplazar al empleado de tiempo completo de menor antigüedad en su clasificación dentro de la jurisdicción geográfica de la Unión Local.

3.3.4 El empleado de tiempo completo con menor antigüedad dentro de la clasificación afectada, que esté siendo desplazado debido al procedimiento citado en el Párrafo 3.3.3 anterior, puede desplazar al empleado de tiempo completo en su clasificación dentro del Distrito de la Compañía o de la jurisdicción geográfica de la Unión Local, según proceda. Si el empleado afectado es el de menor antigüedad dentro del Distrito de la Compañía, se le reducirá a medio tiempo dentro de su propia tienda o será recortado, con base en la antigüedad.

3.3.5 El empleado de tiempo parcial con menor antigüedad dentro de una clasificación afectada que esté siendo recortado del trabajo en su tienda, puede desplazar al empleado de tiempo parcial de menor antigüedad en la misma clasificación dentro del Distrito de la Compañía de la misma manera que se establece en los Párrafos 3.3.3 y 3.3.4 anteriores. Si el empleado de tiempo parcial afectado es el de menor antigüedad dentro del Distrito de la Compañía, será recortado y no tendrá derecho a desplazar.

3.3.6 El Empleador deberá notificar por escrito a la Unión con al menos treinta (30) días de anticipación acerca de su intención de cerrar una tienda de manera permanente.

3.4 Reincorporación: Al último empleado que haya sido recortado, por razones de ventas bajas, se le dará la primera oportunidad de reincorporación al puesto anterior, en el caso de que dicho empleado se presente a trabajar dentro de noventa y seis (96) horas, excluyendo sábado y domingo, a partir de la fecha sellada en una carta certificada o registrada enviada a la última dirección registrada del empleado y dicha carta deberá manifestar que el no presentarse dicho empleado dentro del período de noventa y seis (96) horas, causará la cancelación de su antigüedad. Si el empleado no se presenta dentro del plazo de noventa y seis (96) horas, se cancelará su antigüedad.

3.5 Transferencia Operativa: Se acepta expresamente que para cumplir con las necesidades del negocio o para avanzar en el programa de igualdad de oportunidades de empleo del Empleador, puede requerirse la transferencia de empleados, ya sea dentro de la jurisdicción geográfica de una de las partes de la Unión de este Acuerdo o de la jurisdicción de una de dichas Uniones Locales mencionadas a la jurisdicción de otra de las Uniones Locales mencionadas. En tales casos, donde dicha transferencia se lleve a cabo por el Empleador, el empleado transferido acarreará a dicha nueva designación toda la antigüedad, tal como se definió con anterioridad, adquirida al estar empleado con el Empleador. Esta regla de transferencia no podrá requerir que el empleado viaje en un solo sentido más de veinticinco (25) millas entre el lugar de residencia del empleado y la nueva ubicación.

3.5.1 Un empleado podrá rehusarse a una transferencia operativa solamente si la nueva tienda se encuentra a más de veinticinco (25) millas de su lugar de residencia; considerando, sin embargo, que el empleado estará protegido en tanto las disposiciones de transferencia operativa no sean aplicadas de manera arbitraria, caprichosa o discriminatoria o con fines disciplinarios y no serán utilizadas como un medio para generar dificultades al empleado con el fin de forzar o provocar la renuncia.

3.6 Horas Extras: Un empleado de tiempo parcial podrá, dentro de su clasificación, reclamar un horario con más horas de un empleado de tiempo parcial con menos antigüedad, cuando exista uno disponible en la tienda en la que dicho empleado esté contratado, basándose en derechos de antigüedad y en la habilidad para desarrollar el trabajo reclamado. Ningún empleado de tiempo parcial puede reclamar las horas de empleados que sean de tiempo completo ni de aquellos que estén designados como Recibidores, Líder de Cuadrilla Nocturna o 4a persona.

3.6.1 Los agravios relativos al Párrafo 3.6 anterior, deberán presentarse por escrito al Empleador dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas de la publicación del horario de trabajo. Los agravios no presentados dentro de este límite de tiempo se considerarán nulos y sin efecto para la semana que estaba programada o para cualquier semana previa.

3.7 Interrupción de la Antigüedad: La antigüedad se interrumpirá o terminará por: 1) renuncia; 2) despido justificado; 3) recorte por un período de tiempo equivalente a la antigüedad del empleado pero en ningún caso deberá ser superior a doce (12) meses; 4) discapacidad no ocupacional superior a seis (6) meses; 5) no presentarse al trabajo al término de un permiso de ausencia autorizada o vacación, a menos que se autorice por escrito una extensión por adelantado; 6) no presentarse a trabajar por tres (3) días hábiles; 7) una discapacidad ocupacional de más de doce (12) meses. Sin embargo, de solicitarse, el Empleador revisará las circunstancias de la discapacidad ocupacional a la luz de las tareas previas del empleado al concluir el período de doce (12) meses y podrá otorgar una extensión de hasta seis (6) meses a su entera discreción. Con respecto a esta última disposición, las partes reconocen que las ausencias por discapacidad ocupacional que excedan de doce (12) meses alterarían las operaciones del Empleador y no existe garantía de que el puesto anterior continuará disponible.

3.8 Ascensos y Transferencias: Las partes contemplan que aquellos empleados que se encuentren dentro de las clasificaciones de Empleado de Utilidades, Empleado de Carnes/Servicios o cualquier otra clasificación podrán aspirar a buscar ascensos o transferencias a otras áreas dentro de la tienda. En el caso de que un empleado sea ascendido a una nueva clasificación, dicho empleado será tratado como un empleado a prueba dentro de esa nueva clasificación conforme al Párrafo 3.2 de este Acuerdo. Un empleado que es ascendido de esta manera pero que es incapaz de desempeñar el trabajo de esa clasificación a satisfacción del Empleador durante el período a prueba, podrá regresar a su anterior clasificación y tasa de remuneración sin perder antigüedad en dicha clasificación. Sin embargo, si un empleado es despedido debido a una conducta no relacionada con una simple incapacidad para

desempeñar el trabajo, dicho empleado no tendrá derecho a regresar a su clasificación previa y se le considerará despedido para todos los fines. En caso de que un empleado termine el período a prueba dentro de la nueva clasificación, su fecha de antigüedad para fines de recortes de personal y reincorporación será la fecha de designación dentro de la nueva clasificación. Los empleados transferidos a una nueva tienda mantendrán sus derechos de antigüedad. Los empleados deberán manifestar sus preferencias en caso de transferencia a una nueva ubicación por solicitud del Empleador. Los empleados se seleccionarán para transferencia de acuerdo a su antigüedad en la clasificación.

3.8.1 Todas las vacantes de empleo permanentes en la clasificación de Empleado Todo Propósito serán manejadas en un formato de tienda por tienda. Los Empleados de Carnes/Servicio en cada tienda que hayan trabajado en sus respectivas clasificaciones durante al menos quinientas veinte (520) horas, aspiren a una promoción y por lo demás estén razonablemente calificados para dicha oportunidad de promoción conforme a esta disposición, deberán presentar una solicitud de promoción semi-anual por escrito con su Gerente de Tienda durante las primeras (1as) dos (2) semanas hábiles en Febrero y Agosto. Un Empleado de Utilidades que trabaje en una clasificación superior durante más de sesenta (60) días naturales será considerado como ascendido.

A un Empleado de Carnes/Servicio que haya presentado una solicitud, le será otorgado un puesto disponible de Empleado Todo Propósito por antigüedad, siempre y cuando cuenten con la capacitación y la disponibilidad para desempeñar el trabajo requerido. El empleado seleccionado para ser ascendido a Empleado Todo Propósito conforme a esta disposición, estará sujeto a las disposiciones del Párrafo 3.8 anterior.

Todas las vacantes de empleo permanente en las clasificaciones de Empleado Todo Propósito y Empleado de Carnes/Servicio serán manejadas en un formato de tienda por tienda. Los Empleados de Utilidades que de hecho hayan trabajado al menos quinientas veinte (520) horas, que aspiren a un ascenso y que por lo demás estén razonablemente calificados para dicha oportunidad de ascenso conforme a esta disposición, deberán presentar una solicitud de ascenso semi-anual por escrito (“Manifestación de Interés”) con el Director de la Tienda durante las primeras (1eras.) dos (2) semanas de Febrero y Agosto.

3.8.2 Todas las vacantes de empleo permanente en la clasificación de Aprendiz de Cortador de Carne, serán manejadas en un formato de tienda por tienda. Los Empleados de Carnes/Servicios que de hecho hayan trabajado al menos mil quinientas (1500) horas, que aspiren a un ascenso y que por lo demás estén razonablemente calificados para dicha oportunidad de ascenso conforme a esta disposición, deberán presentar una solicitud de promoción semi-anual por escrito (“Manifestación de Interés”) con su Gerente de Tienda durante las primeras (1as) dos (2) semanas hábiles de Febrero y Agosto.

A un Empleado de Carnes/Servicio que haya presentado una solicitud, le será otorgado un puesto disponible de Aprendiz de Cortador de Carne por antigüedad, siempre y cuando cuenten con la capacitación y la disponibilidad para desempeñar el trabajo requerido. El empleado seleccionado para ser ascendido a Aprendiz de Cortador de Carne conforme a esta disposición, estará sujeto a las disposiciones del Párrafo 3.8 anterior.

Los Párrafos 3.8.1 y 3.8.2 no pretenden tener algún tipo de efecto en el derecho del Empleador de transferir empleados en cualquier clasificación entre tiendas.

3.8.3 Todos los empleados que sean ascendidos a una clasificación más alta de empleo, estarán sujetos a la programación de progresión de salarios establecida en el Apéndice B y recibirán la tarifa de pago superior siguiente para esa clasificación como se establece en el Apéndice B hasta que el empleado haya acumulado suficientes horas totales acreditadas de experiencia requeridas para ese escalafón de la nueva clasificación de tarifa antes de proceder a la siguiente tarifa en la programación de progresión.

SECCIÓN 4 - HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

4.1 Empleado de Tiempo Completo: Un empleado de tiempo completo se define como aquel que es contratado para trabajar al menos cuarenta (40) horas por semana [cinco (5) días de ocho (8) horas] cada uno o que trabaje al menos cuarenta (40) horas a la semana [cinco (5) días de ocho (8) horas] cada uno durante dieciséis (16) semanas consecutivas. Los días festivos no trabajados pero pagados y las vacaciones tomadas en incrementos de semanas completas no interrumpirán el requerimiento de dieciséis (16) semanas consecutivas establecido en esta Sección. La asignación de tareas a un individuo específico por vacantes temporales causadas por vacaciones, enfermedad, lesiones o permisos para ausentarse no contarán a favor, ni interrumpirán la previamente mencionada acumulación de las dieciséis (16) semanas consecutivas. Tal empleado de tiempo completo tiene garantizado un mínimo de trabajo de cinco (5) días de ocho (8) horas cuando dicho empleado trabaje de acuerdo a lo programado. Con la excepción de los Cortadores de Carne, la acumulación de dieciséis (16) semanas, definidas anteriormente, deben ser trabajadas en una misma tienda a menos que sea del conocimiento previo del gerente de la tienda base del empleado o del gerente de zona.

4.2 Empleado de Tiempo Parcial: Un empleado de tiempo parcial se define como aquel que trabaja menos de cuarenta (40) horas por semana. A los Empleados Todo Propósito y a los Empleados de Carnes/Servicios de Tiempo Parcial, contratados previo al 4 de octubre de 2004, les serán garantizadas veinticuatro (24) horas por semana y a cualquier dicho empleado se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo diarias. Los Empleados de Utilidades contratados antes del 4 de Octubre de 2004, al ser promovidos a una clasificación más alta, les serán garantizadas veinticuatro (24) horas de trabajo por semana y a cualquier dicho empleado se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo diarias. A los Empleados Todo Propósito y a los Empleados de Carnes/Servicios de Tiempo Parcial contratados el día 4 de octubre de 2004 o posteriormente, se les garantizarán veinte (20) horas de trabajo por semana y a cualquier dicho empleado programado, se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo diarias. A los Empleados de Utilidades se les garantizarán dieciséis (16) horas de trabajo por semana y a cualquier dicho empleado programado se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo diarias. A los Cortadores de Carne de Tiempo Parcial se les garantizarán veinticuatro (24) horas de trabajo por semana y a cualquier dicho empleado programado se le garantizarán ocho (8) horas de trabajo diarias. Empleados con excepción de Empleados de Utilidades o Utility Clerks, con cinco (5) años de antigüedad o más serán garantizados un promedio mensual de 24 (veinticuatro) horas por semana siempre y cuando puedan trabajar sus turnos programados. Empleados con quince (15) años de antigüedad o más serán garantizados un promedio mensual de veintiocho (28) horas por semana siempre y cuando puedan trabajar sus turnos programados. El cálculo del mínimo mensual será basado en los ciclos de 4 y 5 semanas actualmente usados para hacer contribuciones al Fondo. No se contratará a empleados de tiempo parcial para reemplazar o evitar contratar empleados de tiempo completo.

A solicitud de un empleado, éste podrá trabajar menos del mínimo de horas contratadas en cualquier semana si existe un acuerdo mutuo por escrito entre el empleado y el Empleador. En el caso de que la excepción exceda cuatro semanas consecutivas, entonces el empleado, el Empleador y la Unión deberán acordar mutuamente y por escrito, sobre el entendido de que la Unión no negará la aprobación de

manera irracional. El Empleador proporcionará de inmediato a la Unión una copia de todos los acuerdos firmados entre el empleado y el Empleador, en los cuáles se especificará el período para el cual se excluye el mínimo de horas. Todos los acuerdos mencionados podrán ser revocados por escrito por el empleado al menos una (1) semana antes de que el horario se publique.

4.3 Garantías de Antigüedad y Horas de Empleados de Almacén con Derechos Adquiridos de Tiempo Parcial.

Empleados de Almacén con Derechos Adquiridos de Tiempo Parcial: Dentro de los treinta (30) días siguientes a su ratificación, la Compañía proporcionará a la Unión el número promedio de horas trabajadas de cada empleado durante las veintiséis (26) semanas previas a la fecha de ratificación. Este número promedio de horas trabajadas, será en lo sucesivo la base para las horas mensuales garantizadas de estos empleados, ajustadas para un mes de cuatro (4) semanas o de cinco (5) semanas. Al calcular las horas promedio trabajadas, el tiempo fuera debido a un permiso para ausentarse autorizado por el Empleador, no deberá ser incluido en el cálculo.

Ejemplo:

El Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos de Tiempo Parcial John Doe ha trabajado un total de 832 horas durante el período de 26 semanas.

832 dividido por 26 semanas= 32 horas por semana.

La garantía mensual de John Doe en un mes de 4 semanas es de 128

La garantía mensual de John Doe en un mes de 5 semanas es de 160

4.3.1 Un Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos de Tiempo Parcial tendrá derecho a reclamar un horario conforme a la Sección 3.6 en caso de que esté disponible y dicho empleado se encuentre calificado para desempeñar el trabajo requerido.

4.4 Semana de Trabajo: Efectivo el 1ero. de Mayo del 2022. La Semana de Trabajo regular comenzará a las 12 a.m del Domingo y correrá hasta las 11:59 p.m. del Sábado. Cuarenta (40) horas constituirán una semana laboral normal a ser trabajada dentro de un periodo de cinco (5) días.

4.4.1 Semana de Trabajo de Tiempo Completo: El Apéndice B, relativo a las semanas de trabajo de tiempo completo, adjunto al presente documento, se incorporará y formará parte del presente Acuerdo. Las “ventas semanales, excluyendo las ventas de combustible” de una tienda dada, consistirá en su volumen promedio de ventas semanales durante el período de veintiséis (26) semanas inmediatamente anterior a la fecha declarada de entrada en vigor del cociente establecido anualmente de semanas de trabajo de cuarenta (40) horas para esa tienda.

4.5 Horas de Entrada y Horarios: Las partes reconocen expresamente que los horarios de inicio deberán ser escalonados en varios turnos debido a las necesidades de la empresa. El Empleador conserva su facultad discrecional para establecer dichos horarios de inicio y para programar a los empleados para ajustar sus requerimientos de personal. Los horarios de trabajo para todos los empleados de varios departamentos deberán ser dados a conocer y exhibidos por el Empleador a más tardar a las 3:00 p.m. los viernes para la siguiente semana especificando el inicio y el fin de los turnos e incluyendo el apellido y la primera inicial. Si el horario de trabajo dentro de cualquier día se modifica después del viernes sin una causa razonable, el asunto podrá ser sujeto a un procedimiento de agravio. A un empleado se le debe garantizar el pago de los días específicos de una semana de trabajo en la que esté programado para trabajar. Será responsabilidad de cada empleado el verificar su horario de trabajo.

4.6 Pago de Días Festivos: Se pagará dos y media (2 ½) veces la tarifa de pago por cada hora trabajada en un día festivo de acuerdo a la definición del presente documento. A los empleados contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente, se les pagará dos (2) veces la tarifa de pago por hora por cada hora trabajada en un día festivo.

4.7 Horas Extras: Las Horas Extras se pagarán a una tasa de una y media (1 ½) veces la tarifa de pago por hora de todo el trabajo desempeñado superando las cuarenta (40) horas de cualquier semana del calendario o superando ocho (8) horas en cualquier (1) día dado. No se podrán acumular los incrementos de pago por tiempo extra. No se le requerirá a ningún Empleado de Carnes/Servicios ni a ningún Cortador de Carne trabajar siete (7) días consecutivos en la semana de trabajo; sin embargo, en caso de emergencia, al trabajo desempeñado en el séptimo (7º) día de la semana de trabajo, se le pagará tiempo doble o dos (2) veces la tarifa de pago regular del empleado.

4.8 Descansos y Período de Comida: Por cada turno de seis horas o más, se otorgará un período para comida de sesenta (60) minutos, pero no será considerado parte del día de trabajo regular, ni será pagado. Por mútuo acuerdo el período de comida se podrá reducir a treinta (30) minutos. Todos los empleados que trabajen cuatro (4) horas por día recibirán un (1) período de descanso de diez (10) minutos. Todos los empleados que trabajen más de cuatro (4) horas y hasta e incluyendo seis (6) horas por día, recibirán un período de descanso de quince (15) minutos. Todos los empleados que trabajen más de seis (6) horas por día, deberán recibir dos (2) períodos de descanso de diez (10) minutos.

4.8.1 El período de comida deberá comenzar normalmente no antes de la tercera hora y no después de la quinta hora del turno de trabajo programado para ese día.

4.9 Días de Pago: Los cheques de los empleados estarán disponibles de manera semanal a más tardar a las 3:00 p.m. del viernes.

4.10 Bono de Domingo: A todos los empleados contratados antes del 4 de octubre de 2004, se les pagará, por todas las horas trabajadas en domingo, una y media (1 ½) veces la tarifa de pago por hora de tiempo regular, menos un (1) dólar de la tarifa de pago por hora de tiempo regular corrido.

4.10.1 Se les pagará un bono de un dólar (\$1.00) por hora por todo el tiempo que se trabaje en domingo a todos los empleados que hayan sido contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente, exceptuando a los Empleados de Utilidades.

4.10.2 Recibirán el pago de un bono de cincuenta centavos (50¢) por cada hora trabajada en domingo los Empleados de Utilidades contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente y que hayan permanecido contratados por un período mayor a seis (6) meses.

4.11 Pago de Bonos: Todos los empleados, excepto los Empleados de Utilidades, contratados antes del 4 de octubre de 2004, recibirán un bono nocturno de cincuenta centavos (50¢) por hora, por las horas trabajadas entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., de lunes a sábado. Los Empleados de Carnes/Servicios y los Cortadores de Carne recibirán dicho bono por horas trabajadas entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. Todos los empleados, a excepción de los Empleados de Utilidades, contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente, recibirán un bono nocturno de veinticinco centavos (25¢) por hora, por horas trabajadas entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

4.12 Turnos Divididos/Separados: No se requerirá a los empleados que inicien un turno dentro de las siguientes diez (10) horas al haber concluido otro turno. El trabajo realizado previamente a que se cumplan las diez (10) horas transcurridas, se pagará una y media (1½) veces la tarifa regular.

4.13 –Ningún empleado será requerido a trabajar más de una (1) hora después del término de su turno programado a menos que sea requerido por circunstancias imprevistas. Cuando sea práctico, el Empleador notificará al Empleado por lo menos una (1) hora antes de requerirle quedarse después de su turno programado.

SECCIÓN 5 - RESTRICCIONES DE TRABAJO

5.1 Las partes reconocen expresamente que la utilización eficiente del concepto de almacén en la comercialización de alimentos y productos relacionados, requiere la coordinación de proveedores externos, comercializadores, vendedores y empleados dentro de la tienda. No se le impondrán restricciones a los comercializadores de servicios externos, choferes de servicios, choferes de ventas, vendedores o comercializadores que representen o de alguna manera manejen productos que serán vendidos por el Empleador. Ningún empleado de la unidad negociadora será recortado ni le será reducido el horario como resultado del trabajo realizado por cualquier comercializador de servicios, choferes de servicio, choferes de ventas, vendedores o comercializadores. El trabajo de demostración podrá ser asignado a empleados o contratado, a discreción del Empleador. El Empleador está de acuerdo en que, durante la vigencia del presente Acuerdo, ninguno de los departamentos reconocidos actualmente, ni una parte mayoritaria del mismo, será subcontratado o alquilado a otros. Los departamentos principales se identificarán como Carnes, Abarrotes, Frutas y Verduras y Área Frontal.

5.2 Empleado Todo Propósito: Clasificación de Empleado Todo Propósito: Entrando en vigor treinta (30) días posteriores a la ratificación, fusionar las tareas del Empleado de Almacén y las tareas del Empleado General. El Empleado Todo Propósito podrá desempeñar todas las tareas en la tienda exceptuando la de cortar carnes.

5.2.1 Definición de Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos: Empleados de Almacén (incluyendo Recibidor, Líder de Cuadrilla Nocturna, 4a persona, Empleado General/No-de-Alimentos y Coordinador POS) al momento de la ratificación con tarifas de \$13.60 (sin contar bonos) y mayores.

Los Empleados de Almacén con Derechos Adquiridos tendrán una clasificación aparte para su antigüedad y estarán sujetos a las disposiciones establecidas en la Sección 3 y amparados por ellas. En el caso de un recorte, se combinarán las listas de Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos y las de Empleado Todo Propósito. Un Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos de Tiempo Parcial tendrá derecho a reclamar un horario conforme a la Sección 3.6 en caso de contar con la disponibilidad y la capacitación para desempeñar el trabajo requerido. A los Empleados de Almacén con Derechos Adquiridos se les ofrecerá capacitación de verificadores dentro de los sesenta (60) días siguientes a su ratificación.

5.2.2 Nueva Clasificación de Empleado de Servicio: Con fecha de entrada en vigor de treinta (30) días posteriores a la fecha de la ratificación, fusionar las tareas de la Sección 5.3 Empleado de Servicio, con las tareas de la Sección 5.8 Empleado de Carnes y ajustar las progresiones salariales de conformidad en el Anexo A, utilizando la progresión de Empleado de Servicio con una tarifa Subsecuente de \$16.07.

5.3 Empleado de Carnes/Servicio: Un Empleado de Servicio podrá desempeñar todas las tareas relacionadas con la operación del Departamento de Comida Preparada o Service Deli/Panadería

incluyendo pero no limitado a: el pedido, recepción, almacenamiento, preparación, procesamiento, empaque y exhibición de todos los artículos que se ofrecen a la venta por el Departamento de Comida Preparada o Service Deli/Panadería. Los Empleados de Carnes/Servicio podrán desempeñar trabajo de panadería comercial. A excepción de los mencionados previamente, los Empleados de Carnes/Servicio no podrán desempeñar tareas específicas reservadas a otra clasificación de empleado.

Los Empleados de Carne/Servicio desempeñarán aquellas tareas en las áreas de la tienda de carnes, servicio de comida preparada/deli, y auto servicio de comida preparada que no se encuentren de alguna forma reservadas para los Cortadores de Carne en el Párrafo 5.6 siguiente. Además, el Empleado de Carnes /Servicio podrá mantener el mostrador ordenado y limpio; llenará el mostrador y reemplazará charolas de carne, incluyendo contenedores o envolturas para carnes hechas ahí; servicio al cliente/tomar órdenes; recolectar dinero; dar cambio; excluyendo la producción, podrá cortar un filete o un asado que ya haya sido procesado por un Cortador de Carne para ajustarlo al tamaño para servir a un cliente; utilizar la rebanadora, las máquinas de cubicar filete y los pequeños molinos del área frontal. Los Empleados de Carne/Servicio contratados antes del 4 de octubre de 2004, que trabajen en los departamentos de servicio de carnes recibirán un bono de veinticinco centavos (25¢) por hora adicionalmente a su tarifa de pago de horario corrido.

5.4 Empleado de Utilidad: Un Empleado de Utilidad es un empleado cuyas tareas no incluyen ninguna de las tareas de un Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos, ni de un Empleado Todo Propósito, ni de un Empleado de Carnes/Servicio ni aquellas correspondientes a un Cortador de Carne. A los Empleados de Utilidad, se les podrá encargar únicamente desempeñar tareas de limpieza, recolección de carritos, tareas relacionadas del área frontal, de empaque y/o de recolección de cartón y otros residuos, así como colgar anuncios u otros materiales relacionados. Si a los Empleados de Utilidad se les designa para trabajar en otras clasificaciones, se les pagará de acuerdo a la tarifa de pago apropiada para esa clasificación y todas las horas trabajadas en la clasificación superior, le serán acreditadas a sus escalafones de progresión. Los Empleados de Utilidades podrán desempeñar todas las tareas que les corresponden actualmente y adicionalmente el de arreglo de imagen de anaqueles. El arreglo de imagen se define estrictamente como el hacer que la exhibición existente o la apariencia del anaquel resulte presentable con el producto que ya se encuentre en el anaquel o en la exhibición. El arreglo de imagen de anaqueles no incluye el reaprovisionamiento, ni el reabastecimiento ni la recolocación de productos individuales, ni de cajas, excepto por el trabajo de reabastecimiento que tradicionalmente se conoce como retornos. El arreglo de imagen no se refiere al desmantelamiento ni al desplazamiento de algún arreglo de exhibición o de algún producto.

5.4.1 Entrando en vigor el 19 de junio del 2000, el máximo número de horas en una (1) semana cualquiera, en una (1) tienda cualquiera, que un Empleado de Utilidad puede trabajar en una clasificación superior no deberá exceder el veinte por ciento (20%) del número total de horas programadas en la clasificación de Empleado de Utilidad para esa semana. En el caso de una violación, el empleado de tiempo parcial con mayor antigüedad en la(s) clasificación(es) en la cuál se realizó la mayoría de ese trabajo, recibirá el pago por el número de horas adicionales que se trabajaron por encima del veinte por ciento (20%) y hasta cuarenta (40) horas. Si existe un saldo de horas, entonces ese saldo se le pagará al siguiente empleado de tiempo parcial con mayor antigüedad en esa clasificación, hasta que dicho saldo se agote.

Tres violaciones a esta disposición en una (1) tienda cualquiera dentro de cualquier período de noventa (90) días, resultará en la prohibición para esa tienda de utilizar a Empleados de Utilidad en una clasificación superior durante un período de noventa (90) días.

El período de penalización de noventa (90) días se extenderá a treinta (30) días más si existe una violación adicional durante el período de noventa (90) días.

Los formatos de mantenimiento se conservarán durante un mínimo de seis (6) semanas y se pondrán a disposición, al nivel de la tienda, de los Representantes de la Unión, previa solicitud. Los agravios relacionados con esta Sección deberán ser presentados dentro de los siguientes catorce (14) días siguientes a la semana en la que haya sucedido la violación. Las supuestas violaciones deberán ser denunciadas por separado al Departamento de Relaciones Laborales para que sean consideradas como una (1) de las tres (3) violaciones.

5.5 Una tienda que haya recortado, reducido la clasificación o reducido a tiempo parcial a sus Empleados Todo Propósito, o a sus Empleados de Carnes/Servicios, no podrá, mientras este sea el caso, programar la realización de ese trabajo por un Empleado de Utilidad. Los Empleados Todo Propósito y los Empleados de Carne/Servicio no podrán ser intencionalmente programados por debajo de sus atribuciones para facilitar el uso de la Sección 5.4 mencionada anteriormente.

5.6 Cortador de Carne: Los Cortadores de Carne realizarán aquellas tareas que requieran el conocimiento y las habilidades tradicionales del oficio al llevar a cabo la reducción inicial de cortes primarios y secundarios, de tal forma que puedan ser entregadas en esa forma a la tienda al menudeo. También deberán desempeñar el trabajo de operar el molino de producción grande. Un Cortador de Carne también podrá desempeñar cualquier trabajo en el departamento de Carnes y deberá realizar dicho trabajo en la forma asignada.

5.7 Experiencia Previa: Los Cortadores de Carne que hayan logrado el estatus de “Subsecuente”, conforme al Acuerdo de Carne al Menudeo entre la UFCW y Albertsons, Ralphs y Vons en el Sur de California y que hayan trabajado activamente de tiempo completo bajo ese Acuerdo durante los dos años previos al ser contratados por el Empleador, deberán acreditar dicha experiencia en la industria de la siguiente manera:

5.7.1 Los primeros (1) sesenta (60) días naturales de empleo (período a prueba) se considerarán como pago de orientación del almacén, y se pagarán a la tarifa de pago de 4º Aprendiz.

5.7.2 Al finalizar correctamente el período de prueba, a dichos empleados se les pagará subsecuentemente con la tarifa de pago de Empleado Principiante o *Journeyman*.

SECCIÓN 6 - DÍAS FESTIVOS

6.1 Los siguientes días se reconocerán como días festivos pagados para los empleados que sean elegibles:

Día de Año Nuevo	Día de Acción de Gracias
Día de los Caídos/Memorial	Día de Navidad
Día de la Independencia	Día del Cumpleaños del Empleado
Día del Trabajo	Día de Aniversario en el Empleo
Día Festivo Personal	

6.1.1 Los empleados que sean elegibles deberán notificar al Empleador acerca de su cumpleaños o del aniversario en el empleo, por lo menos dos (2) semanas previas a la semana en la que ocurrirá el cumpleaños o el aniversario. La mencionada fecha de cumpleaños o de aniversario será disfrutada por el empleado en el mismo día de tal cumpleaños o aniversario, o en otro que resulte

mutuamente acordado por el empleado y el Empleador. Si el cumpleaños o el aniversario resulta en un día que por lo demás, es considerado un día festivo, recibirá un día adicional feriado por la fecha del cumpleaños y/o la del aniversario, además del día festivo en el que coincida.

6.1.2 El empleado que requiera un día de trabajo dado como día festivo personal deberá hacerlo con al menos dos (2) semanas de anticipación. El Empleador procurará acceder a tales solicitudes sujetas a los requerimientos de operación de la tienda. Una fecha de día festivo personal, una vez que se haya otorgado para ese año, se volverá permanente y sólo podrá ser modificado por un acuerdo mutuo entre el empleado y el Empleador.

6.1.3 Se espera que los días festivos personales se programen y disfruten. En los casos en los que se haya programado a un empleado y el Empleador cancele dicho día festivo, los empleados recibirán el pago por día festivo de acuerdo a las disposiciones del Párrafo 4.6. Se podrá reprogramar por un mutuo acuerdo en sustitución del pago por día festivo.

6.1.4 La Compañía acepta que no podrá negársele a un empleado un día festivo por cumpleaños, aniversario o personal, al cual por lo demás tendría derecho, como resultado de que dicho empleado no solicitara con anticipación dicho día festivo. En cambio, aquellos empleados que no soliciten con anticipación el día festivo por cumpleaños, aniversario o personal, tendrán derecho a otro día feriado con goce de sueldo, por acuerdo mutuo, dentro de los siguientes treinta (30) días a la solicitud. Queda entendido asimismo, que ningún empleado tiene derecho al pago de un día festivo por un día festivo que ocurra después de la fecha de despido de un empleado.

6.2 Una semana de trabajo de día festivo regular consistirá del día festivo en sí y cuatro (4) días adicionales de (8) horas. Un empleado de tiempo completo que no trabaje en un día festivo recibirá el pago por ocho (8) horas del día festivo además del pago especificado en este Acuerdo por los otros cuatro (4) días referidos previamente. Por todo el tiempo trabajado que sobrepase las cuarenta (40) horas, sin incluir el día festivo, se pagará lo correspondiente a la tarifa por tiempo y una y media (1 ½) veces la tarifa de pago del empleado. A un empleado de tiempo completo programado para trabajar en un día festivo, se le deberán garantizar ocho (8) horas de trabajo en dicho día festivo.

6.3 Los empleados regulares de tiempo parcial tendrán derecho a remuneración conforme a esta Sección, únicamente si dicho día festivo cae en su día de trabajo programado o si dicho empleado está programado para trabajar cuarenta (40) horas durante la semana del día festivo. La remuneración para dicho empleado regular de tiempo parcial se calculará promediando el número de horas trabajadas por el empleado en el día de la semana en la que corresponda el día festivo para el período de seis semanas inmediatamente anterior a la semana del día festivo. Los horarios de trabajo no podrán ser modificados con el fin de evitar la remuneración de día festivo. El factor determinante deberán ser los horarios de trabajo previos del empleado.

6.4 Ningún empleado recibirá remuneración por cualquier día festivo no trabajado, a menos que dicho empleado se haya reportado a trabajar en su día normal de trabajo anterior y el día de trabajo posterior a dicho día festivo. Se considerará que dichos empleados se reportaron a trabajar en caso de que la inasistencia en los días mencionados anterior y en dicho día mencionado posterior al día festivo se deba a un permiso expreso o a una acción del Empleador y también en caso de enfermedad certificada, siempre y cuando el empleado haya trabajado durante la semana del día festivo.

6.5 Las horas trabajadas en el día festivo previamente mencionado, se calcularán por dos y media (2 ½) veces la tarifa de pago regular por hora, conforme a lo establecido en el Apéndice A o B. Cuando ocurra un día festivo durante las vacaciones de un empleado calificado, a dicho empleado se le pagará por el día festivo no trabajado adicionalmente a su pago por vacaciones.

6.6 Días Festivos para Empleados contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente: Las Secciones 6.1, 6.2, 6.4 y 6.5 de la Sección 6 no aplican para los empleados contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente.

6.6.1 Después de que un empleado haya trabajado durante seis (6) meses bajo los términos y condiciones de este Acuerdo, tendrá derecho a dos (2) días festivos: Día de Acción de Gracias y Navidad. Después de completar un (1) año de empleo sujeto al presente Acuerdo, el empleador tendrá derecho a un (1) día festivo más, el 4 de julio, Día de la Independencia. Al completar dieciocho (18) meses de empleo, sujeto al presente Acuerdo, el empleado tendrá derecho a un día festivo adicional, el Día del Trabajo. Al completar un segundo (2º) año de empleo sujeto al presente Acuerdo, el empleado tendrá derecho al Día de Año Nuevo. Cuando el empleado haya completado tres años y medio (3 ½) de empleo sujeto al presente Acuerdo, el empleado tendrá derecho al Día de los Caídos.

6.6.2 Con el fin de que a un empleado le pueda ser pagado un día festivo no trabajado, deberá haber completado su período a prueba, deberá haber trabajado el día de trabajo programado inmediatamente anterior y el día de trabajo programado inmediatamente posterior al día festivo (a menos que su ausencia haya sido expresamente permitida por el Empleador) y deberá haber trabajado durante el período de nómina en el que el día festivo se haya presentado.

6.6.3 Todas las horas trabajadas en un día festivo de los listados se pagarán con una tarifa de dos veces (2x) la tarifa de pago regular en horario corrido del empleado (incluido el pago por día festivo)

6.6.4 Todos los días festivos del contrato deberán observarse en la misma fecha del día festivo.

6.7 Trabajo en Día de Acción de Gracias y Navidad: El trabajo en estos días de calendario será meramente voluntario, quedando expresamente previsto que si una tienda no cuenta con suficientes voluntarios para dotar de personal competentemente las necesidades operativas, deberá asignar dicho trabajo en orden inverso de antigüedad a aquellos que estén completamente capacitados para desempeñar las funciones requeridas.

SECCIÓN 7 - VACACIONES

7.1 Los empleados tendrán derecho a períodos vacacionales anuales de la siguiente manera, sujeto a las disposiciones de prorrateo de los Párrafos 7.2 y 7.3:

A partir de un (1) año de empleo continuo, una (1) semana de vacaciones pagadas;

A partir de un (2) años de empleo continuo, dos (2) semanas de vacaciones pagadas;

A partir de cinco (5) años de empleo continuo, tres (3) semanas de vacaciones pagadas;

A partir de quince (15) años de empleo continuo, cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas; y

A partir de veinte (20) años de empleo continuo, cinco (5) semanas de vacaciones pagadas;

7.2 Vacaciones para Empleados Contratados el 4 de Octubre de 2004 o posteriormente. Las Secciones 7.1 y 7.3 de la Sección 7 no aplican para los empleados contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente. Las disposiciones establecidas a continuación, son las únicas disposiciones de vacaciones aplicables a empleados contratados el 4 de octubre de 2004 o posteriormente.

7.2.1 Todos los empleados recibirán vacaciones pagadas conforme al siguiente itinerario.

Una (1) semana de vacaciones al completar un (1) año de servicio;

Dos (2) semanas de vacaciones al completar tres (3) años de servicio;

Tres (3) semanas de vacaciones al completar siete (7) años de servicio.

Efectivo el 1 de Enero del 2024, cuatro (4) semanas de vacaciones después de completar quince (15) años de servicio.

7.2.2 Los empleados deberán trabajar al menos un (1) año para ser elegibles a la prestación de vacaciones.

7.2.3 Los empleados de tiempo parcial tendrán derecho al pago de vacaciones prorrateado con base en el promedio de horas trabajadas semanalmente en horario corrido durante el año previo entre 1,940 horas.

7.3 Los empleados de tiempo parcial tendrán derecho a una prestación de vacaciones en base a un prorrateo. La elegibilidad para vacaciones se calculará desde la fecha de ingreso inicial del empleado, a menos que en el trayecto, conforme a lo establecido en la Sección 3, se haya interrumpido la continuidad del servicio, en cuyo caso, la elegibilidad se calculará a partir de la fecha de reincorporación. Para determinar si un empleado califica para la prestación completa de vacaciones, los días festivos, las vacaciones y los permisos por enfermedad utilizados se acreditarán como horas trabajadas.

7.4 El pago de vacaciones para empleados de tiempo completo se calculará basándose en la tarifa de pago por hora en horario corrido multiplicado por cuarenta (40) horas, por cada semana de elegibilidad de vacaciones. A los empleados que hayan trabajado menos de mil ochocientas horas en cualquier año de servicio continuo se les prorratearán las vacaciones con base en el número promedio de horas trabajadas por semana durante el año de servicio continuo.

7.5 Las vacaciones se programarán normalmente en unidades mínimas de una (1) semana. Las vacaciones se tomarán durante un período acordado mutuamente entre el empleado y el Empleador posterior a la fecha del aniversario que da derecho al empleado a dicha vacación. No habrá acumulación de tiempo ni de pago vacacional de un año para el siguiente.

7.6 Se deberá considerar la antigüedad para la elección de período vacacional por los empleados dentro de varias clasificaciones. Al organizar las vacaciones, el Empleador tomará en cuenta las preferencias del empleado, pero las necesidades operativas regirán en relación a cuándo se puede tomar un período vacacional. Se le dará a todos los empleados una oportunidad de manifestar sus preferencias para las vacaciones en el mes de enero de cada año.

7.7 Los empleados que hayan estado en empleo continuo con el Empleador durante seis (6) meses o menos al momento del despido, no serán elegibles para el pago de vacaciones prorrateado. Aquellos empleados que hayan estado empleados por el Empleador durante más de seis (6) meses, pero menos de un (1) año al momento del recorte de personal serán elegibles para el pago prorrateado de vacaciones. Todos los empleados que hayan permanecido empleados por el Empleador durante más de un (1) año al momento del despido, renuncia voluntaria o recorte, serán elegibles para el pago vacacional prorrateado.

Sin perjuicio de lo anterior, los empleados que sean despedidos por deshonestidad comprobada o declarada, perderán el derecho a cualquier pago vacacional prorrateado obtenido posteriormente a la última fecha de aniversario.

Dicho pago vacacional será prorrateado de acuerdo a la proporción que representen las horas de trabajo corrido realmente trabajadas entre dos mil ochenta (2080) horas.

SECCIÓN 8 - PERMISOS PARA AUSENTARSE

8.1 El Empleador está de acuerdo en otorgarle a cualquier empleado que haya permanecido con el Empleador durante más de seis (6) meses, un permiso para ausentarse debido a una enfermedad y/o lesión certificada, por un período de hasta noventa (90) días, y a un empleado que haya estado con el Empleador durante un (1) año o más, un permiso para ausentarse debido a una enfermedad o lesión certificada, por un período de hasta seis (6) meses. En casos de Indemnización Laboral, el permiso para ausentarse del empleado deberá ser continuo hasta el momento en el cual dicho empleado haya sido dado de alta de su período de discapacidad temporal y se encuentre disponible y capacitado para trabajar, siempre y cuando dicho permiso para ausentarse no exceda de un (1) año.

El Empleador acepta otorgar a cualquier empleada embarazada que haya permanecido con el Empleador durante menos de un (1) año, un permiso para ausentarse para ese embarazo, el nacimiento y las condiciones médicas relacionadas, conforme a la Ley de Prácticas Laborales Justas y de Vivienda de California, Sec. 12945-(b)(2), durante un período razonable, que no deberá exceder de cuatro (4) meses. Si el empleado ha estado con el empleador durante un (1) año o más, el permiso podrá ser de hasta seis (6) meses.

8.2 A solicitud del empleado, el Empleador puede otorgar un permiso para ausentarse para otros fines, pero dicho permiso para ausentarse no deberá exceder de treinta (30) días. Los términos y condiciones de todos los permisos para ausentarse deberán presentarse por escrito. El Empleador otorgará un permiso automático para ausentarse, si así lo desea, que no deberá exceder de dos (2) semanas, en el caso de enfermedades críticas, lesiones o muerte en la familia inmediata del empleado, conforme a lo que se define en la Sección 10. Cualquier período mayor a dos (2) semanas requerirá del consentimiento por escrito del Empleador. Cuando sea posible, el empleado solicitará dichos permisos para ausentarse, pero en cualquier caso, el Empleador deberá ser notificado dentro de las primeras veinticuatro (24) horas.

8.3 Al finalizar cualquier período de dicho permiso para ausentarse por enfermedad o lesión, el empleado será restituido al empleo con el Empleador con toda la antigüedad a un puesto comparable con el que contaba previamente al mencionado permiso para ausentarse, siempre y cuando el empleado esté físicamente apto para realizar eficazmente un trabajo comparable a aquél que realizaba antes del mencionado permiso para ausentarse.

8.4 En caso de que un empleado superara el tiempo otorgado en el permiso para ausentarse otorgado por el Empleador, se calculará el pago por vacaciones que se le haya acumulado por el tiempo trabajado a partir de la fecha de inicio de dicho permiso para ausentarse y se enviará al empleado una revisión del mismo junto con una notificación acerca de que ha sido despedido.

8.5 Esta Sección no deberá usarse para justificar o apoyar un ausentismo excesivo, y, en caso de que el Empleador quisiera verificar la enfermedad de un empleado o su habilidad y/o inhabilidad para desempeñar el trabajo requerido, podrá emplear a un doctor de su elección para tal fin, pagando todos los gastos de tales servicios médicos.

8.6 Cualquier empleado que realice otro trabajo u otro empleo de cualquier naturaleza durante un permiso para ausentarse sin antes obtener un permiso por escrito de parte del Empleador y de la Unión, automáticamente cancelará dicho permiso para ausentarse y será tratado como una renuncia voluntaria.

8.7 Asuntos de la Unión: Un empleado seleccionado para un puesto dentro de la Unión, el cual lo obligue a dejar su empleo con el Empleador, deberá, previa solicitud por escrito al Empleador por parte de la Unión, recibir un permiso para ausentarse por el período de sus servicios a la Unión, pero sin exceder de dos (2) años y a su retorno deberá, en el caso de que su salida de la Compañía haya sido en buenos términos, ser reincorporado en un trabajo similar a aquel en el que estaba involucrado antes de su permiso para ausentarse. Sin embargo, no se podrá otorgar permiso para ausentarse a más de un (1) empleado de la misma tienda durante el mismo período de tiempo, ni podrá haber más de tres (3) empleados en la Compañía con dicho permiso al mismo tiempo.

8.8 Servicio Militar: El Empleador está de acuerdo en proceder de conformidad con los términos de la Ley de Derechos de Empleo y Recontratación de Servicios Uniformados (USERRA).

SECCIÓN 9 - DEBER COMO JURADO

9.1 Cuando un empleado de tiempo completo, que no se encuentre en período de prueba, sea requerido por un juzgado o un tribunal para servir como jurado y tal servicio le impida a dicho empleado obtener el pago que de otra manera hubiera obtenido, se le programará una semana de trabajo de lunes a viernes entre las horas de las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m. y se le pagará por cada día en dicho servicio como jurado la cantidad de ocho (8) horas por su tarifa de pago por hora en horario corrido, restando cualquier remuneración que reciba por servir como jurado.

9.2 Cuando un empleado de tiempo parcial, que no se encuentre en período de prueba, sea requerido por cualquier juzgado o tribunal para servir como jurado y tal servicio le impida a dicho empleado obtener el pago que de otra manera hubiera obtenido durante la fracción de lunes a viernes de su semana de trabajo normal, se le programará un turno entre las horas de las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m. Se le pagará por esa parte de su semana de trabajo normal, basándose en las horas promedio trabajadas o pagadas en cada semana de trabajo, de lunes a viernes, durante las cuatro (4) semanas inmediatamente anteriores a la semana en la que sea requerido para el servicio como jurado, restando cualquier remuneración que reciba por servir como jurado. La utilización de un empleado como el mencionado en la fracción de sábado y/o domingo de su semana de trabajo normal continuará estando a discreción del Empleador, siempre y cuando se satisfaga la garantía del mínimo de horas por semana.

9.3 Si dicho empleado adicionalmente trabaja para el Empleador en sábado, se le pagará de acuerdo a la tarifa de horario corrido. Si trabaja para el Empleador en domingo, se le pagará de acuerdo a la tarifa de pago del domingo.

9.4 Si un empleado es temporalmente dispensado del servicio como jurado en cualquier día programado, a saber, de lunes a viernes, deberá reportarse inmediatamente para trabajar y completar las horas restantes de su turno de trabajo programado. El no reportarlo descalificará al empleado para recibir cualquier pago por servicio como jurado para el día en cuestión, siempre y cuando el tiempo de transportación le permita regresar al trabajo al menos una (1) hora antes del final de su turno.

9.5 Si un empleado es dispensado permanentemente de su servicio como jurado, deberá reportarse inmediatamente para trabajar con el fin de completar las horas restantes de su turno de trabajo programado. El no reportarlo descalificará al empleado para recibir cualquier pago por servicio como jurado para el día en cuestión, siempre y cuando el tiempo de transportación le permita regresar al trabajo al menos una (1) hora antes del final de su turno. Si el empleado no requiere reportarse, deberá llamar al gerente para informarle que ha sido permanentemente dispensado. A partir de ese momento, el gerente lo podrá colocar en un horario de trabajo similar a aquel en el que trabaje normalmente.

9.6 El empleado deberá notificar al empleador tan pronto como reciba su citatorio para servir como jurado. El no proporcionar dicho citatorio previamente a la publicación del horario liberará al Empleador de los requerimientos de programación establecidos anteriormente. El Empleador verificará la elegibilidad si se le proporciona el citatorio a tiempo. El Empleador puede solicitar comprobantes de asistencia al servicio como jurado. Un empleado que haga una solicitud falsa de remuneración por servicio como jurado estará sujeto a ser despedido.

9.7 Un empleado será elegible para remuneración por servicio como jurado solamente en tres (3) ocasiones de servicio como jurado durante la vigencia de este Acuerdo. El número total de días que un empleado puede recibir remuneración por servicio como jurado está limitado a quince (15) días a lo largo de la vigencia del Acuerdo. Un empleado no podrá volver a ser elegible para recibir remuneración por servicio como jurado cuando haya servido en tres (3) ocasiones o cuando se le hayan compensado quince (15) días de dicho servicio, lo que ocurra primero. La remuneración por servicio como jurado no se requerirá para servicio en el Gran Jurado. En el caso de que un empleado sea requerido para servicio como jurado en el cual no fuera elegible para recibir remuneración, el Empleador junto con el empleado buscarán una excusa para no asistir al servicio, si tal servicio le causare dificultades financieras al empleado.

SECCIÓN 10 - PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

10.1 En el caso de una muerte en la familia inmediata de un empleado, se le deberá otorgar, previa solicitud por escrito, el tiempo con remuneración, sin exceder de tres (3) días de trabajo regular programado. Esta disposición no se aplicará si la muerte ocurre durante las vacaciones pagadas del empleado o mientras el empleado se encuentra en permiso para ausentarse, o por enfermedad o haya sido recortado. Dicho permiso por funeral deberá pagarse basándose en la tarifa por hora del horario corrido aplicable al momento.

10.2 Para fines de esta disposición, la familia inmediata se definirá como padre, madre, hermano, hermana, esposa, pareja registrada legalmente, hijo o hija, abuela y abuelo, nieto o nieta o cualquiera de los mencionados relacionados con el empleado por matrimonio. A solicitud del Empleador, el empleado deberá proporcionar un certificado de defunción y un comprobante de relación.

SECCIÓN 11 - PERMISO POR ENFERMEDAD

11.1 Cualquier empleado que haya estado activo y en servicio continuo con el Empleador por un período de un (1) año y que haya acumulado dos mil ochenta (2080) horas de servicio con el Empleador, tendrá derecho a seis (6) días o cuarenta y ocho (48) horas de horario corrido de permiso por enfermedad con remuneración. Dicho permiso por enfermedad se acumulará a la tarifa de medio (1/2) día por mes trabajado efectivamente. Esta prestación se prorrateará para empleados que trabajen menos de dos mil ochenta (2080) horas.

11.2 El Permiso por enfermedad con remuneración se aplicará y estará disponible sólo en casos de enfermedad bona fide o accidente y se pagará comenzando el primer (1er) día de ausencia. El empleador puede solicitar un certificado médico como comprobante de enfermedad, si a criterio exclusivo del Empleador se determina que un empleado o empleados han abusado de dicho pago de un permiso por enfermedad. A falta de dicho certificado, el empleado no calificará para esta prestación.

11.3 El permiso por enfermedad no será acumulable de un año al siguiente. Sin embargo el permiso por enfermedad que no se utilice se le pagará a los empleados a manera de “retiro de efectivo,” con la tarifa de pago por hora de horario corrido que esté vigente durante la semana inmediatamente siguiente a la fecha del segundo y subsecuentes aniversarios del inicio del empleo con el Empleador.

11.4 Cuando la ausencia se deba a una lesión en la industria, se pagarán por separado la indemnización laboral y los pagos por la prestación de permiso por enfermedad, y no podrá ni deberá la suma de las dos (2) exceder el pago por la prestación de permiso por enfermedad para dicho período, conforme a lo dispuesto en el presente documento. La misma regla se aplicará a los pagos de compensación de desempleo por discapacidad.

11.5 No se pagarán los permisos por enfermedad no utilizados a los empleados que sean despedidos o que renuncien.

11.6 El Empleador acatará todas las disposiciones de la ley de Familias Saludables de CA de 2014, y todos los ordenamientos municipales aplicables en relación a los días de enfermedad.

SECCIÓN 12 - PLAN DE SALUD Y BIENESTAR Y PENSIÓN

12.1 Fondo de Beneficio: El Empleador contribuirá la tarifa por hora para el plan de beneficios Plan B de Industria hasta Julio del 2024 en base a las horas de Junio del 2024. La tarifa actual de contribuciones por hora es de \$3.591.

12.2 Fondo de Pensión: El Empleador acuerda contribuir al Fondo de Pensión de Fideicomiso Conjunto de los Locales de la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y el Comercio (United Food and Commercial Workers Unions) del Sur de California y Empleadores de Tiendas de Alimentos, las cantidades listadas abajo. Dicha contribución proporcionará esos beneficios de pensión especificados bajo el Programa Alternativo de Beneficios establecido por los Administradores del Fondo de Pensión para dicha contribución por hora conforme a esa particular Resolución Respecto al Establecimiento de Programas de Beneficio Alternos. El Empleador y la Unión acuerdan estar comprometidos por los términos y condiciones de dicha Resolución.

El Empleador acuerda contribuir al Fondo de Pensión la cantidad de contribuciones por hora del Plan B efectivo con horas de Octubre, 2020 pagables en Noviembre del 2020 y mensualmente hasta Noviembre del 2024 en horas trabajadas en Octubre del 2024. La actual tarifa de contribución por hora es de \$1.014.

12.3 Disposiciones Generales Respecto a los Fondos Fiduciarios: El Empleador y la Unión reconocen y aceptan que la participación en los Fondos de Prestaciones y Pensiones está condicionada a la aprobación de dichos fondos por el Consejo de Administración. En el caso de que cualquiera de los Consejos no aprobara dicha participación, las partes aceptan reunirse para resolver el asunto. Adicionalmente, el Empleador y la Unión declaran estar de acuerdo con los términos de los Fondos de Prestaciones y Pensiones existentes, además de los términos y condiciones de todos los Contratos de Fideicomiso y documentos relacionados, y aceptan regirse conforme a ellos. Al aceptarlo, el Empleador está de acuerdo y se convierte en parte de cada uno de dichos Fondos con plena vigencia y efectos, tal como si el Empleador hubiere ejecutado cada Declaración de Fideicomiso original.

SECCIÓN 13 - NO HUELGA NI CIERRE

13.1 Esta Sección y todos los derechos mencionados a continuación son separables de todos los derechos y obligaciones que existan bajo el procedimiento de agravio establecido en el presente documento. Por consiguiente, esta promesa de no-huelga, no cierre prohíbe todas las huelgas, paros de trabajadores, desaceleración, suspensión coordinada de servicios, ni cierres por causa alguna de cualquier tipo, independientemente de si una controversia subyacente, cualquiera que esta fuere, pudiera ser debidamente procesada a través del procedimiento de agravio establecido en el presente documento e independientemente de si dicha cuestión acerca de si dicha controversia es o no susceptible de arbitraje, es susceptible de arbitraje en sí misma.

13.2 Este compromiso de no-huelga también prohíbe huelgas de presunta solidaridad y queda expresamente comprendido que los empleados no podrán rehusarse a cruzar ni a trabajar detrás de, una hilera de manifestantes que se haya colocado en cualquiera de las instalaciones de este Empleador durante la vigencia de este Acuerdo. No obstante lo anterior, en el caso de que un empleado se resista a cruzarla o a trabajar detrás de cualquier línea de piquete primaria lícita que haya sido aprobada por la Unión Local firmante del presente Acuerdo y la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de la Industria de Alimentos y el Comercio (United Food and Commercial Workers International Union), dicha negación no será violatoria del presente Acuerdo, ni causa de acción disciplinaria. La Unión está de acuerdo en no realizar una huelga ni permitir un paro laboral o una desaceleración que afecte a este Empleador y ningún empleado habrá de animar a otros empleados a participar de un paro laboral durante la vigencia del presente Acuerdo.

13.3 La Unión acepta que el Empleador podrá hacer cumplir esta Sección en cualquier Corte del Estado de jurisdicción competente y adicionalmente acepta que no buscará oponerse a dicha acción buscando el traslado a una Corte Federal y finalmente acepta que cualquier orden judicial obtenida de una Corte del Estado no será impugnada con base en algún antecedente federal.

SECCIÓN 14 - DESPIDO Y SUSPENSIÓN

14.1 Los empleados podrán ser despedidos por causa justificada. Los empleados que sean despedidos por no desempeñar el trabajo como se requiera, o por exceso de ausentismo, deberán haber recibido una amonestación previa por escrito, sobre una infracción relacionada o similar, con copia enviada a la Unión. Al empleado que haya sido notificado de esta manera, se le solicitará que firme con su inicial dicho aviso pero dicha firma de ninguna manera constituye un acuerdo sobre el contenido de

dicho aviso. Una amonestación no será requerida en el caso de un despido por irregularidades en la caja registradora, pero dichas supuestas irregularidades deben constituir una causa justificada para el propósito de fundamentar dicho despido. Cuando surja una condición que requiera de un agrupamiento de ventas, será obligatorio que el checador o el cajero involucrado llame a la persona encargada para supervisar el registro del efectivo acumulado.

14.1.1 El Empleador reconoce que la dependencia química es una enfermedad y como tal, acepta impulsar y asistir a los empleados con dependencias químicas en la búsqueda de tratamiento y/o rehabilitación. A cualquier empleado que se encuentre experimentando dependencia del alcohol o de las drogas, se le brindará la oportunidad de hacer uso del Programa de Asistencia para Miembros de la Unión y/o de aquellos planes de discapacidad, programas de rehabilitación y planes de cobertura de salud que sean apropiados.

14.2 Cualquier empleado que sea disciplinado de tal forma podrá solicitar una investigación sobre su despido o suspensión y la Unión tendrá el derecho de protestar dicho despido o suspensión. Un empleado despedido contará con siete (7) días a partir de la fecha del despido, dentro de los cuales deberá presentar su protesta por escrito con la Unión. Posteriormente a la recepción de dicho aviso por escrito a la Unión por parte del empleado, la Unión contará con catorce (14) días en los cuáles podrá presentar una protesta por escrito al Empleador. En caso de que dicha protesta no se presente de tal manera, se perderá el derecho de protesta y acceso al procedimiento de agravio establecido en el presente documento. Después de la presentación de la protesta en tiempo y forma, el asunto se manejará de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Sección 15 siguiente.

14.3 Cualquier empleado que sea despedido, deberá ser informado al momento del despido de la causa inmediata del despido. Dicha información deberá confirmarse por escrito sin demora cuando se solicite.

14.4 Si ha transcurrido más de un (1) año (excluyendo ausencias por lesiones, enfermedad o permiso) desde la recepción de una amonestación por escrito, esa amonestación por escrito no podrá ser el único fundamento para el siguiente paso de disciplina progresiva.

SECCIÓN 15 - PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO

15.1 Todos y cada uno de los asuntos de controversia, disputa o desacuerdo de cualquier tipo o carácter que exista entre las partes y que surja de o en cualquier manera sea relativo a la interpretación o aplicación de los términos de este Acuerdo, deberán ser solucionados y resueltos de acuerdo a los procedimientos y en la forma establecidos a continuación.

15.1.1 Un agravio, que no sea de aquellos que correspondan a la disciplina de los empleados, se iniciará y entregará al Empleador por escrito dentro de los quince (15) días naturales siguientes a los hechos que dieron lugar al agravio o de lo contrario, la reclamación será desechada.

15.2 La Unión, a través de sus representantes intentará solucionar o resolver cualquiera de los asuntos citados con el supervisor de tienda correspondiente o con la persona designada por el Empleador.

15.3 A partir de la recepción de un aviso por escrito estableciendo la naturaleza exacta del agravio de cualquiera de las partes, los representantes del Empleador y los representantes de la Unión podrán reunirse dentro de la semana de calendario siguiente e intentar resolver el asunto. Dicha reunión podrá llevarse a cabo telefónicamente a petición de cualquiera de las partes. Una vez que un agravio se haya solucionado, deberá notificarse por escrito a la Unión acerca de los términos de la resolución, incluyendo la cantidad correspondiente.

15.4 Cualquier asunto que no sea satisfactoriamente solucionado o resuelto en los Párrafos 15.2 y 15.3 anteriores, deberá ser sometido a arbitraje para su determinación final, previa solicitud por escrito de cualquiera de las partes. La solicitud por escrito de arbitraje podrá realizarse en cualquier momento posterior a los quince (15) días del vencimiento, pero no después de sesenta (60) días contados a partir de la fecha del aviso, presentando el asunto a la reunión de representantes conforme al Párrafo 15.3 anterior. Si no se cumplieran los límites de tiempo establecidos en la presente Sección y en el Párrafo 15.3 anterior, dicho agravio resultará nulo y sin efecto.

15.5 El árbitro será seleccionado de un panel de quince (15) personas proporcionado por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación o mediante mutuo acuerdo. Dicha selección deberá realizarse de manera inmediata.

15.6 El árbitro no contará con autoridad para decidir cuestiones relacionadas con la jurisdicción de cualquier Local o de la Internacional, o que en cualquier forma afecte o cambie la cláusula de Seguridad de la Unión; tampoco tendrá el árbitro autoridad para realizar cambios, modificar o enmendar alguna de las disposiciones de este Acuerdo o de tomar decisiones en cuanto a disposiciones relacionadas con salarios o condiciones de trabajo para incorporarse en un nuevo Acuerdo ni en algún Acuerdo anual subsecuente. Si algún interrogante acerca de la susceptibilidad del arbitraje respecto a un tema, fuera planteada por alguna de las partes, dicha interrogante se determinará en primera instancia por el árbitro. Ninguna de las partes del presente Acuerdo, podrán rehusar someterse a un arbitraje con base en que la materia en cuestión no es arbitrable.

15.7 En el caso de un reclamo salarial directo o de un reclamo acerca de aportaciones para planes de prestaciones del empleado que no requieran una interpretación de alguna de las disposiciones del presente Acuerdo, cualquiera de las partes podrá presentar dicho reclamo para su resolución, ya sea al procedimiento de agravio dispuesto en el presente Acuerdo o a cualquier otro tribunal o agencia autorizada y facultada para efectuar dicho acuerdo. A menos que se disponga expresamente lo contrario en el presente Acuerdo, los reclamos salariales se limitarán a un período máximo de seis meses.

15.8 Los costos del arbitraje serán sufragados en partes iguales por el Empleador y la Unión, a excepción de los arbitrajes relacionados con una suspensión y/o con un despido. Todos los costos en los que se incurra conjuntamente (p. ej. transcripciones, costos de tomadores de nota, tarifas de árbitros, renta de habitaciones) por arbitrajes que estén relacionados con suspensión o despido, serán sufragados por la parte perdedora. A menos que el agravio que haya sido presentado al árbitro, sea aprobado o denegado en su totalidad, se considerará dividido y los costos en los que se haya incurrido conjuntamente se sufragarán por partes iguales entre el Empleador y la Unión.

15.9 Los asuntos sujetos a los procedimientos de esta Sección serán solucionados y resueltos en la forma aquí establecida. Durante la vigencia del presente Acuerdo, no habrá interrupción ni paro laboral, cierres, manifestaciones, ni boicots, exceptuando que esta limitación no será vinculante para ninguna de las partes aquí citadas si la otra parte se rehusa a cumplir cualquiera de las obligaciones contenidas en esta Sección o se rehuse o no acate, acepte o cumpla la decisión o el laudo de un árbitro.

SECCIÓN 16 - TARIFAS DE PAGO: Ver Apéndice A

16.1 Tarifa Base: Las clasificaciones y tarifas mínimas por hora para empleados serán las establecidas en el Apéndice A, adjunto al presente documento, el cual expresamente forma parte del presente Acuerdo.

16.2 Tarifa Salarial: Para los empleados en las clasificaciones de Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos, Empleado Todo Propósito, Cortador de Carne, Empleado de Carnes/Servicios y Empleado de Utilidades, las tarifas salariales por hora en horario corrido se establecen para cada respectiva clasificación en el Apéndice A.

16.3 Cámbiese la progresión de salario de Empleado General establecida en la Evidencia A a la de “Empleados Todo Propósito” con las modificaciones introducidas y establecidas más adelante en el presente documento con una tarifa Subsecuente de \$17.90 (incluyendo el incremento de treinta centavos (\$0.30) y veinte centavos (\$0.20) adicionales). Los Empleados de Almacén (incluyendo al Recibidor, Líder de Cuadrilla Nocturna, 4a Persona, Empleado Principal General/No-de-Alimentos y Coordinador POS) al momento de la ratificación con tarifas de \$13.60 (sin incluir cualquier bono) y mayores, continuarán progresando hasta la tarifa de Empleado de Almacén de 2014-2017 Subsecuente y recibirán los incrementos salariales listados en el Apéndice A (en adelante, “Empleados de Almacén con Derechos Adquiridos”). Los empleados que al momento de la ratificación con las tarifas vigentes no se encuentren en la nueva progresión de Empleado Todo Propósito se insertarán en la categoría de tarifa que les ofrezca un incremento, a menos que la Carta de Salario Mínimo exija una tarifa más elevada. Los empleados que permanezcan en el mismo escalafón de la progresión al momento de la ratificación conservarán las horas acumuladas en ese escalafón y progresarán a partir de ahí. A los empleados que se desplacen a una progresión más alta, se les requerirá trabajar todas las horas del nuevo nivel de progresión antes de recibir el incremento correspondiente a la nueva progresión. Cualquier incremento en el salario que corresponda como resultado de esta disposición, entrará en vigor hasta 30 días posteriores a la ratificación.

16.4 Todas las tarifas de pago y todas las futuras tarifas de pago que resulten de los incrementos arriba-referenciados, serán redondeados al centavo más próximo.

16.5 Puestos de Liderazgo: Durante la vigencia del presente Acuerdo, el Empleador podrá implementar hasta tres Puestos de Liderazgo en cada tienda. Los Puestos de Liderazgo se habrán de identificar como Recibidor, Líder de Cuadrilla Nocturna y 4a Persona. Aquel individuo que sea designado a un Puesto de Liderazgo será investido con la suficiente autoridad para dirigir y controlar su área de responsabilidad, incluyendo, pero sin limitarse a la dirección de otros empleados, cumplimiento de las políticas de la tienda y de la compañía, relaciones entre los clientes y los vendedores y la conclusión a tiempo de todas las tareas asignadas por los supervisores. Además de lo anterior, el ejercicio de un juicio independiente al desarrollar las responsabilidades del Puesto de Liderazgo, será un criterio primordial de la tarea. Ningún Recibidor, Líder de Cuadrilla Nocturna ni 4a Persona será removido de ese puesto a causa de un desempeño deficiente en el trabajo, sin antes haber recibido un aviso de amonestación previa por escrito, con copia para la Unión, que haga notar sus deficiencias. Si el Puesto de Liderazgo se elimina por cualquier causa, el individuo podrá reclamar su puesto anterior, sin perder antigüedad.

16.5.1 Los empleados designados como Recibidor, Líder de Cuadrilla Nocturna y 4a Persona recibirán setenta y cinco centavos (75¢) adicionales por hora por encima de la tarifa de pago por hora correspondiente a Empleados Todo Propósito y a Empleados de Almacén con Derechos Adquiridos, establecidos en el Apéndice A.

16.5.2 Persona Líder de Comida Preparada o Service Deli/Panadería. Cada tienda con una clasificación de Empleado de Servicio debe tener una (1) persona líder de comida preparada o Service Deli/panadería de tiempo completo al cual deberá pagársele como Empleado Todo Propósito con experiencia.

16.5.3 Empleado Principal General/No-de-alimentos. A los empleados designados como “Empleado Principal General/No-de-alimentos” se les pagará como Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos de tiempo completo o como Empleado Todo Propósito de tiempo completo en el Apéndice A, dependiendo de su fecha de contratación.

16.5.4 Coordinador POS. A los empleados designados como “Coordinador POS” se les pagará como Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos o como Empleado Todo Propósito, dependiendo de su fecha de contratación.

16.6 Ningún empleado deberá experimentar reducción alguna en sus tarifas de pago por hora como resultado de haber firmado el presente Acuerdo.

16.7 Empleados Líderes. Cualquier empleado podrá solicitar voluntariamente un descenso de nivel de su puesto. La gerencia deberá otorgar una respuesta por escrito dentro de un plazo razonable de tiempo.

16.8. Todas las horas trabajadas incluyendo horas de tiempo extra serán contadas para los pasos de progresión.

SECCIÓN 17 - SEPARABILIDAD

No es la intención de las partes violar alguna ley, sentencia o reglamento de autoridad o agencia gubernamental alguna que tenga jurisdicción sobre ellas. Por consiguiente, en el caso de que alguna disposición del presente Acuerdo finalmente resulte y se determine ilegal por una corte de última instancia, dicha decisión no afectará la validez de las demás disposiciones del presente Acuerdo, sino que las demás disposiciones continuarán con plena vigencia y aplicación. Adicionalmente, en el caso de que cualquier disposición o disposiciones se declarasen en conflicto con alguna ley, norma o regulación, las partes deberán reunirse de manera inmediata con el propósito de renegociar y alcanzar un acuerdo en torno a las disposiciones que sean invalidadas de tal manera.

SECCIÓN 18 - NO REAPERTURA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO

El Empleador y la Unión hacen constar que durante las negociaciones que dieron como resultado el presente Acuerdo, cada una de las partes contó con derecho y oportunidades ilimitadas para exigir y hacer propuestas en relación a cualquier tema que por ley no corresponda al área de negociación colectiva. Este Acuerdo constituye la totalidad del acuerdo entre las partes y la negociación colectiva finalizada durante su vigencia, a menos que esté previsto específicamente en alguna otra parte del presente documento. Las partes, durante la vigencia del presente contrato, voluntaria e incondicionalmente, renuncian expresamente al derecho que les corresponde para requerir a la otra parte negociar colectivamente en relación a cualquier tema o asunto al cual no se haya hecho referencia o que no haya sido cubierto por el presente Acuerdo.

No obstante, si el formato de cualquier tienda Food 4 Less se modificara de tienda almacén a cualquier otro formato (p.ej. convencional), todos los términos y condiciones del presente Acuerdo se abrirán inmediatamente para negociaciones en tanto que todos los términos y condiciones de empleo aplicables a/para dichas tiendas, tengan aplicación para esa locación en particular. En el caso de que las partes no alcancen un acuerdo, la Sección 13 - No Huelga ni Cierre, quedará nula y sin efecto.

SECCIÓN 19 – ESTACIONES DE GASOLINA

Todos los empleados de Estaciones de Gasolina estarán amparados por los términos del presente Acuerdo, excepto en lo dispuesto en la carta adjunta del Acuerdo de Estaciones de Gasolina de Food 4 Less del 27 de noviembre de 2002, el cual se anexa en el presente documento como Apéndice E.

SECCIÓN 20 - COMITÉ DE SEGURIDAD

20.1. El Empleador acuerda que continuará proporcionando un lugar de trabajo seguro y saludable, y acuerda corregir cualquier condición insegura o peligro a la seguridad o salud en la medida de lo razonablemente posible. Esto incluye el compromiso del Empleador de cumplir con todas las leyes y regulaciones federales, estatales y locales. El Empleador acuerda investigar prontamente todos los peligros, condiciones inseguras y accidentes propiamente hechos de su conocimiento y en la medida de lo razonablemente posible, remediar prontamente todos los peligros y condiciones inseguras que revele su investigación. El Empleador dotará, a su propio costo, todo equipo de seguridad y protección requeridos por las leyes aplicables y regulaciones de agencias de gobierno.

20.2. El Empleador establecerá un Comité de Salud y Seguridad en cada tienda Food 4 Less. El Comité incluirá hasta dos (2) representantes de la unidad de negociaciones elegidos por la Unión de esa tienda quienes serán incluidos en reuniones y/o otras actividades del Comité. A los miembros del Comité se les pagará por parte del Empleador por el tiempo invertido en reuniones mensuales de Salud y Seguridad. El Empleador puede limitar el tiempo a dos (2) horas por mes. El Comité también puede incluir hasta dos (2) representantes de la compañía.

20.3. Los Miembros del Comité inspeccionarán las condiciones de las instalaciones e informarán a la Compañía sobre cualquier peligro o condiciones inseguras. La Revisión y Monitoreo del plan de Desastre y Evacuación de la Compañía será considerado una función del comité. La Compañía acuerda corregir peligros y condiciones inseguras que miembros del Comité les hagan ver prontamente y en la medida de lo razonablemente posible.

20.4. En caso de que un empleado encuentre una situación insegura, el empleado debe primero contactar a la persona a cargo o a su líder de la tienda para informales de la situación. Si no se toma ninguna acción, o si la respuesta del supervisor es inaceptable para el trabajador, el empleado puede presentar su preocupación ante el Comité.

SECCIÓN 21. VENCIMIENTO Y RENOVACIÓN

Este Contrato estará en efecto del 8 de Junio del 2020 hasta el 8 de Junio del 2024. Y continuará de año en año a partir de entonces a menos que cualquiera de las partes de un aviso por escrito al otro por lo menos con sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento del 8 de junio del 2024 o por lo menos sesenta (60) días antes de cualquier 8 de junio subsiguiente de cualquier año siguiente de su deseo de alterar, enmendar, o terminar este Acuerdo.

FIRMADO EL DÍA 10 DEL MES DE ENERO DE 2022.

POR LOS EMPLEADORES:

Leroy D. Westmoreland
Director General de Food 4 Less

POR LA UNIÓN:

UFCW Local 135
Todd Waters, Presidente

UFCW Local 324
Andrea Zinder, Presidenta

UFCW Local 770
John M. Grant, Presidente

UFCW Local 1167
Joe Duffle, Presidente

UFCW Local 1428
Mark Ramos, Presidente

UFCW Local 1442
Michael A. Straeter, Presidente

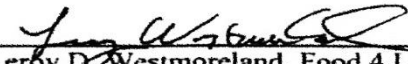
UFCW Local 8-GS
Jacques Loveall, Presidente

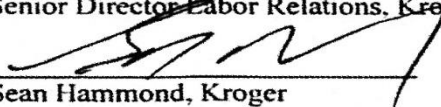
LETTER OF AGREEMENT
BETWEEN
FOOD 4 LESS AND UFCW LOCAL UNIONS: 135, 324, 770, 1167 and 8-GS
NEW METHODS OF OPERATION

The Union and the Employer expressly agree that, notwithstanding anything in this Agreement or any supplemental agreement(s) to the contrary, implementation of new methods of operation, including pre-packaged (case ready) fresh meat shall be covered under the New methods provision of the Collective Bargaining Agreement.

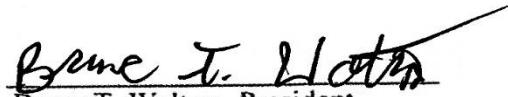
Executed this 10th day of January, ~~2021~~ 2022


For the Employer:

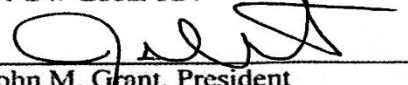

Lerby D. Westmoreland, Food 4 Less
Senior Director Labor Relations, Kroger

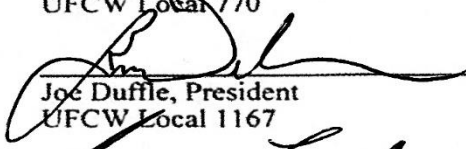

Sean Hammond, Kroger
Senior Director, Labor Relations

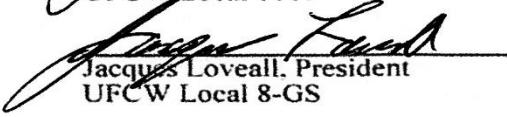
For the Union:


Bruce T. Walters, President
UFCW Local 135


Andrea Zinder, President
UFCW Local 324


John M. Grant, President
UFCW Local 770


Joe Duffie, President
UFCW Local 1167


Jacques Loveall, President
UFCW Local 8-GS

APÉNDICE A - TARIFAS DE PAGO POR HORA Y PROGRESIONES PARA EMPLEADOS

Con el fin de establecer las progresiones estipuladas en el presente documento, la ubicación inicial de los empleados dentro de la planilla de salarios para las clasificaciones de Empleado Todo Propósito o Empleado de Carnes tenderá hacia la progresión de tarifa más cercana, basándose en la tarifa de salario en la que el empleado se encuentre trabajando al momento de la conversión. Si la tarifa de salario más cercana es menor a veinte centavos (\$0.20) por hora por encima de la tarifa en la que se encuentra el empleado en ese momento, el empleado será avanzado un escalafón adicional y posteriormente progresará con base en las horas de ese escalafón. Los empleados que al momento de la ratificación cuenten con tarifas vigentes que no se encuentren en la Progresión de Empleado de Servicios, se insertarán en la tarifa que les represente un incremento, a menos que la Carta de Salarios Mínimos les exija una tarifa mayor. Los empleados que permanezcan en el mismo escalafón de progresión al momento de la ratificación, conservarán las horas acumuladas en ese escalafón y progresarán a partir de ahí. A los empleados que avancen a un escalafón mayor de progresión se les requerirá trabajar todas las horas del nuevo nivel de progresión antes de recibir el incremento de la siguiente progresión. Cualquier incremento en el salario que corresponda como resultado de esta disposición no entrará en vigor hasta treinta (30) días posteriores a la ratificación.

A partir del Lunes después de la ratificación, se pagará un incremento salarial de cincuenta y cinco (\$0.55) centavos por hora a los empleados en la tarifa Subsecuente/Con Experiencia y mayores (excluyendo a los Empleados de Utilidad).

A partir del 5 de Junio de 2022, se pagará un incremento salarial de cincuenta y cinco (\$0.55) centavos por hora a los empleados en la tarifa Subsecuente/Con Experiencia y mayores (excluyendo a los Empleados de Utilidad).

A partir del 4 de Junio de 2023 se pagará un incremento salarial de cincuenta y cinco (\$0.55) centavos por hora a los empleados en la tarifa Subsecuente/Con Experiencia y mayores (excluyendo a los Empleados de Utilidades).

Dichos incrementos serán pagados solamente a empleados que estén activos en el momento de pago. En caso de que la Compañía de tiendas de supermercados Ralphs (Ralphs) y los Locales logren un Memorando de Acuerdo (MOA por sus siglas en inglés) recomendado, y Ralphs acuerde un incremento de pago para el 2022 y 2023 que sea mayor a \$0.55, Food4Less aumentará sus incrementos del 2022 y 2023 para igualar el aumento de Ralphs. Si el aumento de Ralphs del 2022 es efectivo después del 5 de Junio del 2022, el aumento de Food4Less será efectivo en la fecha en que el Memorando de Acuerdo con Ralphs sea ratificado. En ningún caso cualquier aumento de Food4Less será retroactivo al 5 de Junio del 2022.

CORTADORES DE CARNE Y APRENDICES

	Tarifas Vigentes	Después de Ratificación 2021	1/1/22	6/5/22	6/4/23
Primeros 6 meses	\$14.20				
Siguientes 6 meses	\$14.30	\$14.30	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 6 meses	\$14.50	\$14.50	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 6 meses	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.00
Subsecuentes	\$21.88	\$22.43	\$22.43	\$22.98	\$23.53

Empleados Todo Propósito– Sin Derechos Adquiridos (Empleados de Almacén y Empleados Generales, Coordinador POS, Empleados de Lácteos, Empleado Principal Dairy, Empleado de Comida Congelada y Empleado General Líder de No-Alimentos se trasladarán a esta escala).

	Vigente	Después de Ratificación 2021	1/1/22	6/5/22	6/4/23
Primeras 900 horas	\$14.20				
Siguientes 900 horas	\$14.30	\$14.30	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 900 horas	\$14.40	\$14.40	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 900 horas	\$14.50	\$14.50	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Siguientes 900 horas	\$14.60	\$14.60	\$15.50	\$15.50	\$15.50
Siguientes 900 horas	\$14.70	\$14.70	\$15.60	\$15.60	\$15.60
Siguientes 900 horas	\$14.80	\$14.80	\$15.70	\$15.70	\$15.70
Siguientes 800 horas	\$14.90	\$14.90	\$15.80	\$15.80	\$15.80
Siguientes 700 horas	\$15.00	\$15.00	\$15.90	\$15.90	\$15.90
Siguientes 700 horas	\$15.10	\$15.10	\$16.00	\$16.00	\$16.00
Siguientes 700 horas	\$15.20	\$15.20	\$16.10	\$16.10	\$16.10
Siguientes 700 horas	\$15.30	\$15.30	\$16.20	\$16.20	\$16.20
Subsecuentes	\$19.00	\$19.55	\$19.55	\$20.10	\$20.65

Empleado de Almacén con Derechos Adquiridos

	Vigente	Después de Ratificación 2021	1/1/22	6/5/22	6/4/23
Subsecuentes	\$20.66	\$21.21	\$21.21	\$21.76	\$22.31

Empleados de Carnes/Servicios

	Vigente	Después de Ratificación 2021	1/1/2022	6/5/2022	6/4/2022
Primeras 600 hours	\$14.20				
Siguientes 1,000 horas	\$14.30	\$14.30	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 1,000 horas	\$14.40	\$14.40	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 800 horas	\$14.50	\$14.50	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Siguientes 800 horas	\$14.60	\$14.60	\$15.50	\$15.50	\$15.50
Siguientes 800 horas	\$14.70	\$14.70	\$15.60	\$15.60	\$15.60
Siguientes 800 horas	\$14.80	\$14.80	\$15.70	\$15.70	\$15.70
Siguientes 800 horas	\$14.90	\$14.90	\$15.80	\$15.80	\$15.80
Siguientes 800 horas	\$15.00	\$15.00	\$15.90	\$15.90	\$15.90
Siguientes 800 horas	\$15.10	\$15.10	\$16.00	\$16.00	\$16.00
Siguientes 800 horas	\$15.20	\$15.20	\$16.10	\$16.10	\$16.10
Siguientes 600 horas	\$15.30	\$15.30	\$16.20	\$16.20	\$16.20
Subsecuentes	\$17.17	\$17.72	\$17.72	\$18.27	\$18.82

EMPLEADO DE COMBUSTIBLE

	Vigente	Después de Ratificación 2021	1/1/2022	6/5/2022	6/4/2023
Primeras 800 horas	\$14.20	\$14.20	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 800 horas	\$14.30	\$14.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30

Siguientes 1,000 horas	\$14.40	\$14.40	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Tarifa Experimentados 2,600 horas	\$14.50	\$15.05	\$15.50	\$16.05	\$16.60

Empleados de Utilidades	Tarifa Actual	Después de Ratificación 2021	1/1/2022	6/5/2022	6/4/2023
Primeras 700 horas	\$14.10	\$14.10	\$15.10	\$15.10	\$15.10
Siguientes 700 horas	\$14.20	\$14.20	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 700 horas	\$14.30	\$14.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Tarifa con Experiencia 2,100	\$14.40	\$14.30	\$15.40	\$15.40	\$15.40

* Solamente los asociados con pago de entrada recibirán aumento de escala como resultado de la eliminación de la primera progresión en escalas aplicables. Todos los otros asociados permanecerán en sus sueldos actuales sin reprogramación de horas.

APÉNDICE A - TARIFAS DE PAGO POR HORA Y PROGRESIONES PARA EMPLEADOS DE CIUDAD DE LA

Cortadores de Carne y Aprendices	Tarifas Vigentes	Después de Ratificación 2021	6/5/2022	6/04/2023
	\$15.20			
Primeros 12 meses	\$15.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 6 meses	\$15.40	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Siguientes 6 meses	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.00
Subsecuentes	\$21.88	\$22.43	\$22.98	\$23.53

Los Empleados Todo Propósito—Sin Derechos Adquiridos (Empleados de Almacén y Generales, Coordinador POS, Empleado de Lácteos y Empleado Principal Lácteos, Empleado de Alimentos congelados y encargado General de No-Alimentos se trasladarán a esta escala).

	Vigente	Después de Ratificación 2021	6/5/2022	6/4/2023
	\$15.20			
Primeras 900 horas	\$15.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 900 horas	\$15.40	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Siguientes 900 horas	\$15.50	\$15.50	\$15.50	\$15.50
Siguientes 900 horas	\$15.60	15.60	15.60	15.60
Siguientes 900 horas	\$15.70	\$15.70	\$15.70	\$15.70
Siguientes 900 horas	\$15.80	\$15.80	\$15.80	\$15.80
Siguientes 800 horas	\$15.90	\$15.90	\$15.90	\$15.90
Siguientes 700 horas	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.00
Siguientes 700 horas	\$16.10	\$16.10	\$16.10	\$16.10
Siguientes 700 horas	\$16.20	\$16.20	\$16.20	\$16.20
Siguientes 700 horas	\$16.30	\$16.30	\$16.30	\$16.30
Subsecuentes	\$19.00	\$19.55	\$20.10	\$20.65

Empleado de Almacén Derechos Adquiridos	Vigente	Después de Ratificación 2021	6/5/2022	6/4/2023
Subsecuentes	\$20.66	\$21.21	\$21.76	\$22.31

Empleado de Servicio Carnes

	Vigente	Después de Ratificación 2021	6/5/2022	6/4/2023
	\$15.20			
Primeras 1,000 horas	\$15.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 1,000 horas	\$15.40	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Siguientes 800 horas	\$15.60	\$15.60	\$15.60	\$15.60
Siguientes 800 horas	\$15.70	\$15.70	\$15.70	\$15.70
Siguientes 800 horas	\$15.80	\$15.80	\$15.80	\$15.80
Siguientes 800 horas	\$15.90	\$15.90	\$15.90	\$15.90
Siguientes 800 horas	\$16.00	\$16.00	\$16.00	\$16.00
Siguientes 800 horas	\$16.10	\$16.10	\$16.10	\$16.10
Siguientes 800 horas	\$16.20	\$16.20	\$16.20	\$16.20
Siguientes 600 horas	\$16.30	\$16.30	\$16.30	\$16.30
Subsecuentes	\$17.17	\$17.17	\$17.17	\$17.17

Empleado de Gasolinería	Vigente	Después de Ratificación 2021	6/5/2022	6/4/2023
Primeras 800 horas	\$15.20	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 800 horas	\$15.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 1,000 horas	\$15.40	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Tarifa con Experiencia 2,100 horas	\$15.50	\$16.05	\$16.60	\$17.15

Empleado de Utilidades	Vigente	Después de Ratificación 2021	6/5/2022	6/4/2023
Primeras 700 horas	\$15.10	\$15.10	\$15.10	\$15.10
Siguientes 700 horas	\$15.20	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 700 horas	\$15.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Tarifa con Experiencia 2,100 horas	\$15.40	\$15.40	\$15.40	\$15.40

* Solamente los asociados con pago de entrada recibirán aumento de escala como resultado de la eliminación de la primera progresión en escalas aplicables. Todos los otros asociados permanecerán en sus sueldos actuales sin reprogramación de horas.

BONO DE RATIFICACIÓN

El Empleador pagará un bono de ratificación para asistir en la ratificación de este contrato. El bono de ratificación será calculado como sigue: Dentro de treinta días de ratificación, todo pago Subsecuente y empleados arriba de él, excepto Empleados de Utilidades o *Utility Clerks* que han cumplido un año o más de servicio, que han estado empleados de manera continua, y trabajado por lo menos 40 horas desde el vencimiento del contrato hasta el día de ratificación, recibirán un bono de ratificación (menos retenciones e impuestos aplicables), de \$500 para empleados de tiempo completo y \$350 para empleados de tiempo parcial. Para fines de estos bonos, un empleado de tiempo completo es alguien que tiene un promedio de 36 o más horas trabajadas o pagadas durante las 52 semanas anteriores a la ratificación.

Dentro de treinta días de la ratificación, los Empleados de Utilidades o *Utility Clerks* que han cumplido un año o más de servicio, que han estado continuamente empleados, y trabajado por lo menos 40 horas desde el vencimiento del contrato hasta la fecha de la ratificación, recibirán un bono de ratificación (menos retenciones e impuestos aplicables), de \$150.

Para recibir estos bonos, los empleados deben también estar actualmente empleados por el Empleador en el momento en que el bono es pagado.

CARTA CONVENIO

En el caso de que se incremente el salario mínimo Estatal, Federal o de la Ciudad/Condado durante la vigencia del presente Acuerdo (2020-2024) a una tarifa mayor a ocho dólares (\$8.00), cada tarifa estará al menos veinte centavos (\$0.20) arriba del salario mínimo para todos los empleados excepto Empleados de Utilidades, y diez centavos (\$0.10) para Empleados de Utilidades. Además, cada tarifa estará al menos diez centavos (\$0.10) más elevada que la tarifa previa en la planilla de progresiones. Esta carta convenio vence el 19 de Junio de 2024.

APÉNDICE B - PUESTOS DE TIEMPO COMPLETO

Las tiendas almacén ofrecerán puestos de tiempo completo de la unión en todas las tiendas excluyendo ventas de Estaciones de Gasolina con base en la siguiente fórmula de ventas por semana:

Ventas por Semana, Excluyendo a las Estaciones de Gasolina	Número de Semanas Laborales de Cuarenta Horas	Ventas por Semana	Número de Semanas Laborales de Cuarenta Horas
0 – 150K	0	501 - 550K	15
151 - 200K	5	551 - 600K	17
201 - 250K	7	601 - 650K	18
251 - 300K	8	651 - 700K	20
301 - 350K	10	701 - 750K	21
351 - 400K	11	751 - 800K	23
401 - 450K	13	801 - 850K	24
451 - 500K	14	851 - 900K	26
		>900K	27

APÉNDICE C – ESTACIONES DE GASOLINA

1. Añádase a la Sección 1.1:

1.1.2 Estación de Gasolina: La Compañía podrá tener una (1) exclusión por cada ubicación de Estación de Gasolina. Los empleados excluidos podrán llevar a cabo trabajo de la unidad de negociación.

2. Suprímase la Sección 1.12 y reemplácese con lo siguiente:

1.12 La unión tendrá el derecho de contar con un Delegado en cada una de las tiendas del Empleador que ampare el presente Acuerdo. En ningún caso se habrá de discriminar en contra de los Delegados por desempeñar sus labores legalmente. La Compañía reconoce que los Delegados requerirán de tiempo libre periódicamente para asistir a ciertas funciones certificadas por la Unión como capacitación de Delegados y acepta hacer ajustes razonables; no obstante, sus Gerentes de Tienda deberán ser notificados con al menos dos (2) semanas de anticipación para que se puedan llevar a cabo los arreglos de planificación apropiados.

3. Suprímase la Sección 1.2.1 en su totalidad.

4. Suprímase la Sección 2 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:

2.1 La administración del negocio, incluyendo el derecho de determinar las operaciones de la

tienda, el horario y el derecho de programar y dirigir a la fuerza de trabajo se reserva para la administración, siempre y cuando no entre en conflicto con el presente Acuerdo.

2.2 La Compañía tiene el derecho de establecer reglas razonables de trabajo, según considere necesario, siempre y cuando dichas reglas no se encuentren en conflicto directo con los términos y condiciones del presente Acuerdo. Dichas reglas deberán presentarse por escrito y ser exhibidas, enviando una copia a la Unión.

5. Suprímase la Sección 3 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:

3.1 Cada empleado nuevo o reincorporado se encontrará a prueba durante las primeras trescientas (300) horas de trabajo posteriores a la contratación o reincorporación en la unidad negociadora. Una vez concluido dicho período probatorio, la antigüedad se calculará a partir de la fecha de contratación, o la más reciente fecha de reincorporación a la Compañía. En cualquier momento durante el período de prueba, un empleado podrá ser despedido por cualquier causa y no podrá recurrir al procedimiento de agravio.

3.2 La antigüedad, para fines del presente Acuerdo, se define como la duración del servicio continuo con la Compañía comenzando en la fecha de contratación.

La antigüedad se reconocerá considerando a la totalidad de la Compañía dentro del área jurisdiccional de la Unión amparando a todos los empleados a partir de la fecha de inicio en el empleo y prevalecerá durante recortes de personal y reincorporaciones.

3.3 Los empleados solamente podrán ser objeto de medidas disciplinarias o despido por causa justificada.

3.4 Los empleados despedidos por causa justificada, a excepción de robo, insubordinación grave, falsificación de expedientes de la compañía y/o violación flagrante de las reglas de la Compañía exhibidas, deberán haber sido previamente sometidos a medidas disciplinarias progresivas.

3.5 En el caso de recortes de personal, aplicará el principio de antigüedad por clasificación, siempre y cuando las capacidades sean relativamente iguales. Al asignar a empleados a empleos mejor pagados, la Compañía deberá seleccionar a aquellos empleados que sean los mejor capacitados para ser promovidos, considerando factores tales como habilidad, asistencia y el principio de antigüedad. Los recortes de personal serán administrados con base en la jurisdicción de la Unión dentro de cada clasificación mayor de empleo.

3.6 Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Acuerdo, se acepta que las condiciones del negocio podrían requerir reducción de horarios y/o recortes de personal. En tal caso lo siguiente aplicará para los empleados:

3.6.1 Al suspender a un empleado, fuera del período a prueba, el Empleador acepta someterse a la regla de antigüedad tal como se define previamente en el presente documento, con la siguiente precedencia: Antigüedad en la tienda, antigüedad en la compañía dentro de la jurisdicción de la Unión y antigüedad en la Compañía.

El Empleador proporcionará a la Unión previo aviso del cierre permanente de una tienda.

3.6.2 El empleado de tiempo completo con menor antigüedad al cual se le reduzcan horas

en la tienda podrá desplazar dentro de la Compañía al empleado de tiempo completo con menor antigüedad dentro de veinticinco (25) millas de su lugar de residencia. Si dicho empleado no cuenta con la suficiente antigüedad para desplazar al empleado de tiempo completo con menor antigüedad dentro de las veinticinco (25) millas, podrá desplazar al empleado de tiempo completo con menor antigüedad dentro de la Compañía.

3.6.3 El empleado de tiempo completo afectado podrá elegir no desplazar al empleado de tiempo completo con menor antigüedad en su clasificación en la Compañía y podrá optar por una reducción a tiempo parcial dentro de su propia tienda basándose en su antigüedad y en las horas disponibles para las cuales esté capacitado y disponible para trabajar.

3.6.4 El empleado de tiempo completo con menor antigüedad que sea desplazado por el procedimiento descrito en el Párrafo 3.6.2 previo, podrá desplazar al empleado de tiempo completo con menor antigüedad dentro de la Compañía. Si el empleado de tiempo completo afectado es el de menor antigüedad en la Compañía, será reducido a tiempo parcial dentro de su propia tienda o recortado tomando en cuenta su antigüedad y capacidades.

3.6.5 El empleado de tiempo parcial con menor antigüedad que sea recortado del trabajo en su tienda, podrá desplazar al empleado de tiempo parcial con menor antigüedad dentro de la Compañía en la misma forma que fue establecida en los Párrafos 3.6.2 y 3.6.4 previos, y si el empleado de tiempo parcial es el de menor antigüedad dentro de la compañía, será recortado y no tendrá derecho de desplazamiento.

Un empleado obtendrá derechos por recorte/reincorporación conforme a lo establecido en el presente documento al completar su período a prueba. Antes de contratar a un empleado nuevo o de promover a algún empleado, la Compañía ofrecerá primero el derecho a reincorporación a aquellos empleados que estén en la lista de personal recortado, conforme a la antigüedad. Los empleados que no acepten la reincorporación, perderán sus derechos de reincorporación. Los empleados que no estén en período a prueba tendrán derechos de reincorporación por un período de tiempo equivalente a su antigüedad, pero en ningún caso habrá de exceder de doce (12) meses posteriores al recorte.

El último empleado recortado, por motivos de desaceleración de la empresa, será el primero al que se le ofrezca la primera oportunidad para reincorporarse en el puesto que ocupaba, si es que dicho empleado se presenta a trabajar dentro de las siguientes noventa y seis (96) horas, excluyendo sábado y domingo, siguientes a la fecha sellada en una carta certificada o registrada enviada a la última dirección conocida del empleado y dicha carta deberá mencionar que si el empleado no se presenta a trabajar dentro del período de noventa y seis (96) horas, se cancelará su antigüedad. Si el empleado no se presenta a trabajar dentro de las siguientes noventa y seis (96) horas, se cancelará su antigüedad.

A aquel empleado que haya sido reducido a un empleo de tiempo parcial, debido a una desaceleración de la empresa o por razones médicas, se le deberá ofrecer el primer empleo de tiempo completo que esté disponible en la tienda en la que estaba empleado, siempre y cuando su habilidad y capacidades le permitan desempeñarse en el puesto.

3.8 Los empleados perderán todos los derechos de antigüedad y su empleo cesará por cualquiera de las siguientes razones:

3.8.1 Renuncia.

3.8.2 Despido por causa justificada.

3.8.3 No reportarse al trabajo dentro de los tres (3) días siguientes al haber recibido la notificación para reincorporación después de un recorte.

3.8.4 Ausencia debido a recorte de personal durante un período equivalente a la antigüedad del empleado, pero en ningún caso deberá exceder los doce (12) meses.

3.8.5 Si un empleado no asiste durante un tiempo mayor al que ampara su permiso para ausentarse.

3.8.6 Si el empleado da una razón falsa al solicitar el permiso para ausentarse, o si obtiene otro empleo durante el tiempo del permiso, a excepción de cuando se le autorice específicamente.

3.8.7 Si el empleado se ausenta del trabajo por cualquier motivo, incluyendo una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo durante más de seis (6) meses naturales o en el caso de una lesión en el trabajo, durante más de doce (12) meses naturales.

3.9 La Compañía tendrá el derecho de transferir a los empleados operativamente para fines legítimos de la empresa. Dichas transferencias no serán aplicadas por motivos de discriminación y no serán utilizadas con fines disciplinarios. Al implementar dichas transferencias, la Compañía no deberá requerir a los empleados que recorran distancias excesivas a partir de su lugar de residencia.

3.10 Cuando el Empleador estime que es necesario realizar transferencias operativas, no se podrá exigir a los empleados que recorran más de veinte (20) millas en un sentido a partir de la ubicación de la tienda donde se encuentren trabajando. La única excepción serán promociones y/o situaciones donde se haya desarrollado un choque de personalidades entre los empleados y la gerencia de la tienda en la que dicho empleado labore.

6. *Suprímase la Sección 4 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

4.1 Un empleado de tiempo completo se define como aquel que está programado para trabajar de manera rutinaria al menos cuarenta (40) horas en horario corrido por semana [cinco (5) días de ocho (8) horas cada uno]. Un empleado de tiempo parcial es aquel que está programado para trabajar de manera rutinaria menos de cuarenta (40) horas por semana.

4.1.1 Cada empleado de tiempo parcial tendrá programadas por lo menos veinte (20) horas de trabajo por semana.

4.1.2 Las garantías de tiempo previamente mencionadas no serán aplicables en caso de existir alguna o varias de las siguientes condiciones:

4.1.2.1 Que la tienda se encuentre normalmente abierta al público durante seis (6) días o menos durante la semana de trabajo.

4.1.2.2 Que sea una semana en la cual ocurra uno de los días festivos mencionados en el presente Acuerdo.

4.1.2.3 Que los empleados programados para trabajar no se presenten.

4.1.2.4 Que no se pueda laborar debido a causas de fuerza mayor.

4.1.2.5 Que el empleado de tiempo parcial solicite trabajar menos horas del número de horas garantizadas por semana y la Compañía lo acepte.

4.1.2.6 Que exista una fluctuación económica significativa no contemplada.

4.1.2.7 Que durante la semana un empleado sea contratado, reincorporado posterior a un recorte de personal o que vuelva al trabajo después de un permiso para ausentarse.

4.1.3 Los empleados que trabajen un mínimo de cuarenta (40) horas por semana [cinco (5) días de ocho (8) horas cada uno] durante un período de doce (12) semanas consecutivas serán reasignados como empleados de tiempo completo. Lo anterior también será válido para los empleados que estén programados para trabajar cuarenta (40) horas en más de una (1) tienda.

4.2 Se le otorgará descanso a los empleados de la siguiente forma: un (1) descanso de diez (10) minutos por un turno de cuatro (4) horas y un segundo descanso de diez (10) minutos entre la quinta y la octava hora.

4.3 Los empleados que estén programados para trabajar más de seis (6) horas, recibirán un período para comida de treinta (30) minutos sin pago entre la tercera y la quinta hora, a excepción de que exista un acuerdo entre el gerente y el empleado para otorgar un período de comida de mayor duración.

4.4 Nada de lo establecido en el presente Acuerdo deberá interpretarse como una limitación al derecho de la Compañía para requerir trabajo en tiempo extra. En caso de requerirse que el empleado trabaje tiempo extra, se espera que lo realice.

4.5 Cualquier empleado que se reporte a trabajar conforme a lo programado recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo con su tarifa de pago normal, siempre y cuando se encuentre disponible para dichas horas y realice el trabajo que le sea asignado. Las disposiciones de esta Sección no serán aplicables en casos de fuerza mayor ni en otras circunstancias que estén fuera del control de la Compañía.

4.6.1 Las partes reconocen que para el correcto funcionamiento de una tienda se requiere una mezcla de empleados de tiempo completo con empleados de tiempo parcial, así como flexibilidad para programar los horarios. La compañía, conforme con legítimos principios de negocios, se esforzará por maximizar las oportunidades de empleos de tiempo completo. A este respecto, se le permitirá a los empleados dentro de su propia tienda, en base a su antigüedad, reclamar el horario de otro empleado con menor antigüedad que trabaje en su misma clasificación.

4.6.2 Se le pagará a los empleados una (1) y una y media (1½) veces la tarifa por hora regular de horario corrido por todas las horas trabajadas que excedan de cuarenta (40) en una semana o de ocho (8) horas en un día.

4.6.3 No habrá acumulación piramidal en el pago de bonos.

4.7 Los horarios de trabajo deberán exhibirse a la vista de los empleados a más tardar a las 3:00 p.m. del viernes previo al inicio de la semana de trabajo. Una vez que se hayan exhibido, no deberán modificarse a excepción de causas de fuerza mayor o de otras circunstancias que estén fuera del control de la Compañía. Los empleados que soliciten no asistir en un día de trabajo por razones personales deberán hacerlo por escrito con el Gerente de la Tienda antes del mediodía del miércoles previo a la semana de trabajo. Se dará cabida a dichas solicitudes de los empleados en la medida de lo posible.

7. *Suprímase la Sección 6 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

6.1 Una vez que un empleado haya trabajado seis (6) meses sujeto a los términos y condiciones del presente contrato, tendrá derecho a dos (2) días festivos: Día de Acción de Gracias y Navidad. Al completar un (1) año de empleo sujeto al presente Acuerdo, el empleado tendrá derecho a un (1) día festivo adicional, el 4 de Julio. Al completar dieciocho (18) meses de empleo sujeto al presente contrato, el empleado tendrá derecho a un (1) día festivo adicional, el Día del Trabajo. Una vez que el empleado haya completado un segundo año de empleo sujeto al presente Acuerdo, el empleado tendrá derecho al día de Año Nuevo. Cuando el empleado haya completado tres y medio años de empleo sujeto al presente contrato, tendrá derecho al Día de los Caídos.

6.2 Para que un empleado se haga acreedor a que se le retribuya por un día festivo no trabajado, deberá haber completado el período a prueba, haber trabajado el día laboral programado inmediato anterior y el día laboral inmediatamente posterior al día festivo (a menos que su ausencia hubiera sido expresamente autorizada por la Compañía), y haber trabajado durante el período de nómina en el cual ocurrió el día festivo.

6.3 Todas las horas trabajadas en uno de los días festivos mencionados deberán ser pagadas a la tarifa de doble vez (2x) la tarifa de pago por hora de tiempo corrido normal (incluyendo el pago por día festivo).

6.4 Para días festivos no trabajados, los empleados de tiempo completo recibirán el pago de ocho (8) horas de la tarifa por hora de tiempo corrido. Los empleados de tiempo parcial recibirán el pago por día festivo de hasta ocho (8) horas prorrateadas al número de horas trabajadas en la semana del día festivo entre cuarenta (40) horas.

6.5 Todos los días festivos del presente contrato, se observarán el día festivo en sí.

6.6 Si un número suficiente de empleados se ofrecen como voluntarios, no se le requerirá a ningún empleado que labore el Día de Acción de Gracias ni el Día de Navidad. Si no existe un número suficiente de voluntarios, entonces los empleados se programarán para trabajar, en orden inverso de antigüedad.

8. *Suprímase la Sección 7 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

7.1 Todos los empleados recibirán vacaciones pagadas de acuerdo al siguiente listado:

7.1.1 Una (1) semana de vacaciones al completar un (1) año de servicio.

7.1.2 Dos (2) semanas de vacaciones al completar tres (3) años de servicio.

7.1.3 Tres (3) semanas de vacaciones al completar siete (7) años de servicio.

7.2 Los empleados que sean despedidos por otras causas que no sean deshonestidad o insubordinación a un supervisor y que cuenten con más de un (1) año de servicio recibirán pago prorrateado por vacaciones. Los empleados que hayan trabajado menos de un (1) año y renuncien o sean despedidos por cualquier causa, perderán cualquier derecho vacacional que les corresponda.

7.3 Los empleados de tiempo parcial tendrán derecho a pago prorrateado por vacaciones con base en el promedio de horas por semana de horario corrido trabajadas durante el año previo entre 1,940 horas.

7.4 El Empleador acepta publicar un calendario de vacaciones para el año durante la primera semana de enero. Los empleados deberán indicar su elección de fecha de vacaciones para el año a más tardar el 1 de marzo. En el caso de que múltiples empleados en cualquier departamento soliciten las mismas semanas, prevalecerá la antigüedad, tomando en consideración las necesidades del negocio. Las vacaciones serán programadas independientemente por cada tienda.

7.5 Las vacaciones se programarán normalmente en unidades mínimas de una (1) semana. Las vacaciones deberán tomarse durante un período acordado mutuamente entre el empleado y el Empleador después de la fecha de aniversario anual que le otorgue derecho al empleado a dichas vacaciones. No se podrá acumular tiempo ni pago correspondiente a vacaciones devengadas de un año para el siguiente.

8. *Suprímase la Sección 8 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

8.1 Previa solicitud por escrito por parte de un empleado, la Compañía podrá otorgar un permiso para ausentarse sin remuneración cuando se presente causa justificada por un período que no deberá exceder de treinta (30) días naturales. Cuando exista la misma causa justificada podrá extenderse o renovarse un permiso por enfermedad/lesión o un permiso certificado por la Unión, por períodos adicionales de treinta días naturales sin exceder de seis (6) meses naturales en total y las solicitudes para tales permisos no serán denegadas cuando se proporcione la certificación apropiada. La Compañía ejercerá sus facultades discrecionales de manera razonable y justa.

8.2 Servicio Militar: El Empleador acepta cumplir los términos de la Ley de Derechos de Empleo y Recontratación de Servicios Uniformados (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, USERRA)

9. *Suprímase la Sección 10 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

10.1 En el caso de un fallecimiento en la familia inmediata, se le otorgará al empleado, cuando así lo solicite, tanto tiempo libre con remuneración como sea necesario para que realice los arreglos necesarios para el funeral y asista al mismo, sin exceder de tres (3) días consecutivos de trabajo programado de los cuales uno deberá ser el día del funeral.

10.2 La familia inmediata de un trabajador se define como: esposa, pareja de hecho registrada, madre, padre, abuela, abuelo, madre y padre de la esposa vigente, hermana, hermano y todos los hijos.

10.3 El empleado deberá proporcionar comprobante de elegibilidad para esta prestación.

10. *Suprímase la Sección 11 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

11.1 Todos aquellos empleados que hayan permanecido contratados de manera continua por la Compañía durante un período de al menos un (1) año, tendrán derecho a dos (2) días de permiso por enfermedad con remuneración para el período de doce (12) meses subsecuente. En cada fecha de aniversario de contratación en lo sucesivo, se le reembolsará al empleado por el exceso devengado que rebasa los dos (2) días con remuneración. El permiso por enfermedad no utilizado no se le pagará a aquellos empleados que sean despedidos o que hayan renunciado.

11.1.2 El permiso por enfermedad comenzará el primer (1er) día de la enfermedad o de la lesión.

11.2 La Compañía podrá requerir un certificado médico como condición para el pago del permiso por enfermedad.

11.3 El permiso por enfermedad le será pagado a todos los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial. El número total de beneficio de horas de permiso por enfermedad se calculará por la proporción total de horas trabajadas durante el año previo a la fecha de aniversario de contratación entre las 2,080 horas.

11.4 El Empleador acepta cumplir con todas las disposiciones de la Ley de Familias Saludables de CA de 2014 y con todas las ordenanzas municipales relativas a los días de enfermedad.

12. *Suprimir la Sección 9 en su totalidad.*

12. Todos los empleados contratados el 2 de septiembre de 2014 o con posterioridad, estarán en el Plan B, Prestaciones de Salud y Bienestar y Pensión con las mismas tarifas que todos los demás empleados de Food4Less.

13. Todos los empleados contratados en o después del 2 de Septiembre del 2014 estarán en el Plan B de los beneficios de Salud y Bienestar y Pensión en la misma tarifa que todos los otros empleos de Food 4 Less.

14. *La Sección 13 permanece intacta*

15. *Suprímase la Sección 17 en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

No es la intención de las partes violar ninguna ley, sentencia o reglamento de autoridad o agencia gubernamental alguna que tenga jurisdicción sobre ellas. Por consiguiente, en el caso de que alguna disposición del presente Acuerdo finalmente resulte y se determine ilegal por una corte de última instancia, dicha decisión no afectará la validez de las demás disposiciones del presente Acuerdo, sino que las demás disposiciones continuarán con plena vigencia y aplicación. Adicionalmente, en el caso de que cualquier disposición o disposiciones se declarasen en conflicto con alguna ley, norma o regulación, las partes deberán reunirse de manera inmediata con el propósito de renegociar y alcanzar un acuerdo en torno a las disposiciones que sean invalidadas de tal manera.

15. *Suprímase el Apéndice A en su totalidad y reemplácese con lo siguiente:*

Empleados de Gasolinera	Tarifa Vigente	Después de Ratificación 2021	1/1/2023	6/12/2022	6/11/2023
Primeras 800 horas	\$14.20	\$14.20	\$15.20	\$15.20	\$15.20
Siguientes 800 horas	\$14.30	\$14.30	\$15.30	\$15.30	\$15.30
Siguientes 1,000 horas	\$14.40	\$14.40	\$15.40	\$15.40	\$15.40
Tarifa con Experiencia 2,600 horas	\$14.50	\$15.05	\$15.50	\$16.05	\$16.60

No se le reducirá el salario a ningún empleado como resultado de esta Sección.