

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN

COLECTIVA

entre

CHEDRAUI USA, INC.

que opera comercialmente como EL SUPER

- y -

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA ALIMENTARIA Y COMERCIAL

Locales 324, 770, 1167, 1428, afiliados al Sindicato

Internacional UFCW

Fechas de entrada en vigor: 27 de febrero de 2026 –  
26 de febrero de 2031

## ÍNDICE

|  | <b><u>Página</u></b> |
|--|----------------------|
| ARTÍCULO 1 ..... RECONOCIMIENTO SINDICAL                   | 1                    |
| Sección 1. Reconocimiento .....                            | 1                    |
| Sección 2. Exclusiones.....                                | 1                    |
| Sección 3. Alcance .....                                   | 1                    |
| <br>   |                      |
| ARTÍCULO 2 NO DISCRIMINACIÓN .....                         | 1                    |
| Sección 1. General.....                                    | 1                    |
| Sección 2. Inmigración.....                                | 1                    |
| <br>   |                      |
| ARTÍCULO 3 NOTIFICACIONES .....                            | 2                    |
| Sección 1. Nombres y direcciones.....                      | 2                    |
| Sección 2. Avisos .....                                    | 2                    |
| Sección 3. Nuevas contrataciones .....                     | 3                    |
| <br>   |                      |
| ARTÍCULO 4, ..... SEGURIDAD SINDICAL Y DESCUENTO DE CUOTAS | 3                    |
| Sección 1. Taller sindical.....                            | 3                    |
| Sección 2. Retención sindical.....                         | 3                    |
| Sección 3. Administración.....                             | 3                    |
| Sección 4. Indemnización.....                              | 3                    |
| <br>   |                      |
| ARTÍCULO 5 ACCESO AL SINDICATO .....                       | 4                    |
| Sección 1. Acceso .....                                    | 4                    |
| Sección 2. Tablero de anuncios .....                       | 4                    |
| <br>   |                      |
| ARTÍCULO 6 DERECHOS DE GESTIÓN .....                       | 4                    |
| Sección 1. Derechos retenidos .....                        | 4                    |
| Sección 2. Gestión.....                                    | 4                    |
| Sección 3. Operaciones .....                               | 4                    |
| Sección 4. General.....                                    | 4                    |
| Sección 5. Sedes/Ubicaciones .....                         | 5                    |
| Sección 6. Omisión de ejercer .....                        | 5                    |
| <br>   |                      |
| ARTÍCULO 7 RECLAMACIONES Y ARBITRAJE.....                  | 5                    |
| Sección 1. Definición de reclamación .....                 | 5                    |
| Sección 2. Paso 1 y plazos.....                            | 5                    |
| Sección 3. Paso 2 y plazos.....                            | 5                    |
| Sección 4. Paso 3 y plazos.....                            | 6                    |
| Sección 5. Selección del árbitro .....                     | 6                    |
| Sección 6. Arbitraje acelerado.....                        | 6                    |
| Sección 7. Facultades del árbitro.....                     | 6                    |
| Sección 8. Costos.....                                     | 7                    |

|   |  |    |
|---|--|----|
| ARTÍCULO 8 .....  | PERÍODO DE PRUEBA                                      | 7  |
| Sección 1.  | Periodo/Ascensos/SPT.....                              | 7  |
| Sección 2.  | Medidas disciplinarias.....                            | 8  |
| Sección 3.  | Beneficios.....  | 8  |
| ARTÍCULO 9 ANTIGÜEDAD .....                               |  | 8  |
| Sección 1.  | Definición.....  | 8  |
| Sección 2.  | Crédito por antigüedad previa.....                     | 8  |
| Sección 3.  | Lista de antigüedad.....                               | 9  |
| Sección 4.  | Pérdida de la antigüedad.....                          | 9  |
| Sección 5.  | Empleados a tiempo parcial.....                        | 9  |
| Sección 6.  | Ascensos.....  | 9  |
| Sección 7.  | Fines de semana.....                                   | 10 |
| ARTÍCULO 10 REDUCCIÓN DE PERSONAL Y REINCORPORACIÓN ..... |  | 10 |
| Sección 1.  | Procedimiento.....                                     | 10 |
| Sección 2.  | Reincorporación.....                                   | 11 |
| Sección 3.  | Presentación.....                                      | 11 |
| ARTÍCULO 11 HORAS DE TRABAJO.....                         |  | 11 |
| Sección 1.  | Semana laboral.....                                    | 11 |
| Sección 2.  | Horas.....   | 11 |
| Sección 3.  | Horarios de trabajo.....                               | 11 |
| Sección 4.  | Garantía de horario (empleados a tiempo completo)..... | 11 |
| Sección 5.  | Garantía de horario.....                               | 11 |
| Sección 6.  | Empleados a tiempo completo.....                       | 12 |
| Sección 7.  | Excepciones.....                                       | 12 |
| Sección 8.  | Reclasificación.....                                   | 12 |
| ARTÍCULO 12 PAUSAS PARA COMER Y DESCANSAR.....            |  | 12 |
| Sección 1.  | Periodo de almuerzo.....                               | 12 |
| Sección 2.  | Periodo de almuerzo adicional.....                     | 12 |
| Sección 3.  | Periodo de descanso.....                               | 13 |
| ARTÍCULO 13 PAGO POR TURNOS FRACCIONADOS.....             |  | 13 |
| ARTÍCULO 14 REMUNERACIÓN POR PRESENTARSE.....             |  | 13 |
| Sección 1.  | Mínimo.....  | 13 |
| Sección 2.  | Reincorporación.....                                   | 13 |
| Sección 3.  | Avisos.....  | 13 |
| ARTÍCULO 15 HORAS EXTRAS .....                            |  | 13 |
| Sección 1.  | Horas extras.....                                      | 13 |
| Sección 2.  | No acumulación.....                                    | 13 |
| Sección 3.  | Días consecutivos trabajados.....                      | 13 |

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| ARTÍCULO 16 | NORMAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS DE LA COMPAÑÍA .....  | 14 |
| Sección 1.  | Normas .....  | 14 |
| Sección 2.  | Avisos al Sindicato .....                             | 14 |
| Sección 3.  | Causa justa .....                                     | 14 |
| ARTÍCULO 17 | SALARIOS .....  | 14 |
| Sección 1.  | Salarios .....  | 14 |
| Sección 2.  | Efecto .....  | 14 |
| Sección 3.  | Ajuste de salario mínimo .....                        | 14 |
| Sección 4.  | Tiempo de licencia .....                              | 14 |
| Sección 5.  | Recibos de pago.....                                  | 14 |
| ARTÍCULO 18 | VACACIONES.....                                       | 14 |
| Sección 1.  | Elegibilidad, acumulación, asignación .....           | 14 |
| Sección 2.  | Pago.....   | 15 |
| Sección 3.  | Programación de vacaciones .....                      | 15 |
| Sección 4.  | Pago.....   | 15 |
| ARTÍCULO 19 | DÍAS LIBRES POR MOTIVOS PERSONALES .....              | 15 |
| ARTÍCULO 20 | FERIADOS .....  | 16 |
| Sección 1.  | Feridos y pago de feriados .....                      | 16 |
| Sección 2.  | Elegibilidad .....                                    | 16 |
| ARTÍCULO 21 | LEY DE LICENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES Y MÉDICOS..... | 16 |
| ARTÍCULO 22 | LICENCIAS OBLIGATORIAS POR LEY (SI LAS HUBIERA).....  | 16 |
| ARTÍCULO 23 | LICENCIAS.....  | 16 |
| Sección 1.  | Licencia general .....                                | 16 |
| ARTÍCULO 24 | SERVICIO DE JURADO/SERVICIO DE TESTIGO .....          | 16 |
| Sección 1.  | Tiempo libre .....                                    | 16 |
| Sección 2.  | Avisos a la Compañía.....                             | 16 |
| Sección 3.  | Prueba de aviso/asistencia.....                       | 17 |
| ARTÍCULO 25 | LICENCIA POR DUELO.....                               | 17 |
| Sección 1.  | Licencia y pago .....                                 | 17 |
| Sección 2.  | Definición .....                                      | 17 |
| Sección 3.  | Avisos .....  | 17 |
| Sección 4.  | Licencia adicional .....                              | 17 |
| ARTÍCULO 26 | LICENCIA POR MOTIVOS MILITARES.....                   | 17 |
| ARTÍCULO 27 | PLANES DE SEGURO Y BENEFICIOS GRUPALES .....          | 17 |

|   |    |
|---|----|
| ARTÍCULO 28 DELEGADOS SINDICALES .....                        | 18 |
| Sección 1. Designación .....                                  | 18 |
| Sección 2. Capacitación.....                                  | 18 |
| ARTÍCULO 29 PROHIBICIÓN DE HUELGAS Y CIERRES PATRONALES ..... | 19 |
| ARTÍCULO 30 DIVISIBILIDAD, AHORROS, ACUERDO ÚNICO .....       | 19 |
| Sección 1. Divisibilidad.....                                 | 19 |
| Sección 2. Cobertura del acuerdo .....                        | 19 |
| Sección 3. Acuerdo único y completo .....                     | 19 |
| ARTÍCULO 31 DURACIÓN DEL ACUERDO .....                        | 19 |
| APÉNDICE A .....  | 21 |
| APÉNDICE B .....  | 23 |
| APÉNDICE C .....  | 24 |

El presente Acuerdo de Negociación Colectiva (“Acuerdo”) se celebra el día [REDACTED] de [REDACTED] de 2026 entre Chedraui USA, Inc., que opera con el nombre comercial de El Super (“Compañía” o “El Super”) y los Sindicatos Locales 324, 770, 1167 y 1428, afiliados al Sindicato Internacional UFCW (en conjunto, el “Sindicato”).

## ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO SINDICAL

Sección 1. Reconocimiento. La Compañía reconoce al Sindicato como el representante exclusivo en la negociación colectiva de todos sus empleados en las categorías descritas en el Apéndice A adjunto, en las ubicaciones de la Compañía designadas (Apéndice B). Quedan excluidos de la unidad de negociación los empleados administrativos, los empleados de confianza, los empleados profesionales, los empleados directivos, los supervisores y los guardias (tal y como se definen en la Ley).

Sección 2. Exclusiones. Quedan excluidos de la unidad de negociación los siguientes empleados directivos: Director de Tienda, Subdirector de Tienda, Gerente de Frutería, Gerente de Alimentos, Gerente de Carnicería, Gerente de Charcutería y Quesos a Granel, Gerente de Panadería, Gerente de Tortillería, Gerente de Mariscos, Gerente de Operaciones, Contables y hasta dos gerentes adicionales designados por la Compañía de tanto en tanto, que la Compañía podrá modificar a su entera discreción; en este momento, la Compañía designa a un Gerente de Restaurante y a un Gerente de Lácteos/Charcutería y Congelados como los dos empleados directivos excluidos adicionales. Estos puestos excluidos son los únicos empleados excluidos que pueden realizar tareas propias de la unidad de negociación. Ningún otro empleado excluido podrá realizar tareas que correspondan a los miembros de la unidad de negociación. No se exigirá a ningún empleado que renuncie a su afiliación al Sindicato ni se verá afectado su puesto de trabajo como consecuencia de esta disposición; sin embargo, sin perjuicio de lo anterior, los miembros actuales del Sindicato que sean ascendidos a puestos directivos deberán renunciar a su afiliación al Sindicato mientras ocupen dicho cargo.

Sección 3. Alcance El presente Acuerdo solo será aplicable y abarcará las ubicaciones enumeradas en el Apéndice B del mismo, y las referencias a lo largo del Acuerdo a “ubicaciones” o “tiendas” se referirán a las ubicaciones del Apéndice B.

## ARTÍCULO 2 NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1. General. La Compañía y el Sindicato acuerdan que ninguna de las partes discriminará a ningún empleado en ningún término o condición de empleo por motivos de raza, credo religioso, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica según se define en la legislación de California, estado civil, sexo, edad, orientación sexual, afiliación o falta de afiliación al Sindicato, o cualquier otro motivo de discriminación prohibido por la legislación estatal, federal o local aplicable.

Sección 2. Inmigración. De conformidad con el artículo 1024.6 del Código Laboral de California, un empleado podrá notificar al Empleador cualquier cambio legal en su nombre o número de la Seguridad Social. El Empleador se compromete a permitir que los empleados presenten, y a aceptar para su inspección, los documentos originales de identidad o de autorización de trabajo que el

empleado elija de entre la lista de documentos aceptables que figura en el Formulario I-9 (Verificación de elegibilidad para el empleo), a fin de acreditar que la persona ha cambiado de nombre o de número de la Seguridad Social. Tras la inspección, el Empleador utilizará dicha información con el fin de cumplir con la legislación estadounidense en materia de inmigración y tomará las medidas oportunas exigidas por la misma. Salvo en los casos exigidos por la legislación estadounidense en materia de inmigración, el Empleador no tomará medidas desfavorables contra el empleado, ni este verá alterada su antigüedad únicamente como consecuencia de un cambio de nombre o de número de la Seguridad Social.

Además, las cuestiones de inmigración suelen presentar circunstancias específicas de cada caso que nadie puede predecir de antemano. En consecuencia, la Compañía debe tener la flexibilidad y la discrecionalidad necesarias para decidir, caso por caso, cómo gestionar cada situación de inmigración a medida que surja. En el contexto de dicha flexibilidad y discrecionalidad, la política general de la Compañía es la siguiente:

1. Exigir a un agente gubernamental que presente una orden judicial antes de concederle acceso a las zonas no públicas de los lugares de trabajo cubiertos por este convenio colectivo, salvo que la ley exija lo contrario —a criterio exclusivo de la Compañía— o en circunstancias que justifiquen una política diferente.
2. Colocar carteles legibles con la leyenda “ZONA PRIVADA – PROHIBIDO EL ACCESO AL PÚBLICO” O “ZONA PRIVADA – SOLO PERSONAL” o “Aviso – Solo el personal tiene acceso más allá de este punto – Prohibida la entrada al público” en el exterior de todas las zonas no públicas y de acceso exclusivo para empleados del lugar de trabajo.
3. No renunciar al plazo actual de tres días para presentar los documentos relacionados con el formulario I-9 en respuesta a un Aviso de Inspección del gobierno, salvo que la ley exija lo contrario —a criterio exclusivo de la Compañía— o en circunstancias que justifiquen una política diferente.
4. Notificar a los empleados cualquier cambio sustancial en la política o los procedimientos de la Compañía relacionados con la inmigración y dirigidos a los empleados.
5. Colaborar con los empleados, a la entera discreción de la Compañía y caso por caso, para atender las solicitudes de Licencias no remuneradas presentadas por los empleados con el fin de resolver cuestiones relacionadas con la inmigración. La Compañía tramitará dichas solicitudes de conformidad con la política de la Compañía sobre Licencias no remuneradas. Una vez más, dada la naturaleza altamente variable de las circunstancias específicas de cada caso, la Compañía no puede garantizar —ni garantiza— ningún puesto de trabajo, cargo, antigüedad u otra protección para un empleado al que se le haya concedido una Licencia no remunerada.

### ARTÍCULO 3 NOTIFICACIONES

Sección 1. Nombres y direcciones. Los empleados deben facilitar a la Compañía su dirección y número de teléfono inmediatamente tras su contratación. A partir de entonces, el empleado deberá notificar a la Compañía sin demora, por escrito, cualquier cambio de dirección o número de

teléfono. El incumplimiento de la obligación de comunicar dicho cambio eximirá a la Compañía de cualquier obligación de notificar al empleado en virtud de cualquier disposición de reincorporación o disposición relacionada del presente Acuerdo.

Sección 2. Avisos. Si la Compañía está obligada a notificar a los empleados en virtud de cualquier disposición del presente Acuerdo, la notificación se enviará mediante servicio de entrega urgente de FedEx o UPS a la última dirección conocida del empleado (sin necesidad de acuse de recibo). Si el empleado no responde al aviso o no cumple con él en un plazo de cinco (5) días a partir de la fecha de entrega, cesarán las obligaciones de la Compañía para con el empleado en virtud del presente Acuerdo.

Sección 3. Nuevas contrataciones. La Compañía proporcionará al Sindicato un aviso por escrito de cualquier nueva contratación, despido o cambio de clasificación con periodicidad mensual. El aviso de nuevas contrataciones incluirá el nombre completo del empleado, su domicilio, número de teléfono, la fecha de contratación y la clasificación laboral. En cumplimiento de la legislación estatal, el Sindicato proporcionará un medio electrónico seguro o cifrado para facilitar los números de la Seguridad Social. Si el Sindicato no lo hace, la Compañía facilitará los números de la Seguridad Social de los nuevos empleados por correo una vez al mes. El Sindicato cumplirá todas las leyes aplicables relacionadas con la divulgación y el uso de los números de la Seguridad Social e indemnizará a la Compañía por cualquier reclamación relacionada con la divulgación de dichos números.

#### ARTÍCULO 4 SEGURIDAD SINDICAL Y RETENCIÓN SINDICAL

Sección 1. Seguridad sindical. Será condición para el empleo que todos los empleados se afilien al Sindicato o paguen una Tarifa por Representación Sindical mensual (tal y como se define en la ley), y todos los nuevos empleados deberán afiliarse al Sindicato o realizar el primer pago de la Tarifa por Representación Sindical a más tardar el trigésimo primer (31.º) día siguiente al inicio de su empleo, o a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, lo que sea posterior. En caso de que un empleado no cumpla o mantenga estos requisitos, el Sindicato certificará por escrito, tanto a la Compañía como al empleado en cuestión, el incumplimiento de dichas obligaciones por parte del empleado. Si el empleado no ha cumplido con esta disposición en un plazo de siete (7) días naturales tras dicha certificación, se rescindirá su contrato.

Sección 2. Retención sindical. El Sindicato facilitará a la Compañía las autorizaciones individuales firmadas para la deducción de nómina. En el caso de los empleados que lo autoricen de forma individual y voluntaria, la Compañía deducirá de los salarios de los empleados afiliados al Sindicato las cuotas de inscripción, las cuotas de afiliación y las contribuciones políticas habituales, así como la Tarifa por Representación Sindical de los no afiliados que autoricen dichas deducciones, y remitirá dichas cantidades al Sindicato. El Sindicato notificará oportunamente a la Compañía el importe correspondiente de todas las deducciones realizadas en virtud del presente Artículo. El Sindicato facilitará a la Compañía su aviso de deducción de cuotas/tarifas y la Compañía facilitará al Sindicato su informe de pagos, en un formato único y uniforme, aprobado por la Compañía, en todas las tiendas.

Sección 3. Administración. Dichas deducciones de nómina serán efectuadas por la Compañía en

cantidades semanales iguales a partir de los salarios de los empleados y se remitirán al Sindicato a más tardar el decimoquinto (15.º) día del mes siguiente a la realización de dichas deducciones; salvo que dichas deducciones no puedan efectuarse debido a una avería del equipo o a un caso de fuerza mayor. Las deducciones correspondientes a las cuotas de afiliación de los miembros del Sindicato se realizarán siguiendo las instrucciones del Sindicato y con la periodicidad que este establezca.

Sección 4. Indemnización. El Sindicato indemnizará y eximirá de responsabilidad a la Compañía en lo que respecta a salarios perdidos, beneficios médicos y de bienestar social y otros daños y perjuicios que se deriven exclusivamente de su actuación en virtud del presente artículo. La Compañía acepta que, si el Sindicato le notifica por escrito un error que haya provocado el despido de un Empleado en virtud del presente artículo en un plazo de 30 días naturales a partir de dicho despido, la Compañía readmitirá al Empleado y lo incluirá en el siguiente turno publicado. El Sindicato se compromete a indemnizar y eximir de responsabilidad a la Compañía frente a cualquier demanda interpuesta contra ella por un empleado amparado por el presente Acuerdo que resulte del cumplimiento por parte de la Compañía del presente artículo.

## ARTÍCULO 5 ACCESO AL SINDICATO

Sección 1. Acceso. La Compañía se compromete a permitir que un representante autorizado del Sindicato tenga acceso a las tiendas cubiertas por el presente Acuerdo para observar las condiciones existentes en virtud del mismo y con el fin de investigar y resolver reclamaciones, en las siguientes condiciones. El representante autorizado deberá hablar con los empleados (más allá de un saludo informal) en una zona no destinada al trabajo (por ejemplo, la sala de descanso) fuera del horario laboral, y limitar dichas visitas a la tienda a un máximo de 4 horas por visita, así como a zonas no destinadas al trabajo, salvo que se coordine con un miembro de la dirección y este le acompañe. El Sindicato notificará por escrito a la Compañía los nombres de los representantes autorizados que actuarán en su nombre. El representante del Sindicato autorizado deberá, asimismo, notificar a la persona a cargo de la tienda (es decir, el director de la Tienda, el subdirector de la Tienda, etc.) al entrar por primera vez en la tienda.

Sección 2. Tablero de anuncios. La Compañía proporcionará espacio en el tablero de anuncios para la publicación de avisos oficiales del Sindicato. No obstante, dichos avisos no deberán ser despectivos hacia los empleados o la Compañía. Solo un representante del Sindicato autorizado o un delegado sindical podrá colocar materiales en el espacio designado.

## ARTÍCULO 6 DERECHOS DE GESTIÓN

Sección 1. Derechos retenidos. Salvo que las disposiciones del presente Acuerdo lo limiten de forma específica y expresa, la Compañía se reserva el derecho único y exclusivo de ejercer todos los derechos o funciones de dirección. La enumeración de los siguientes derechos de dirección no se considerará que excluye otros derechos de dirección no enumerados específicamente. Salvo que entre en conflicto con otra disposición clara y destacada del presente Acuerdo, el ejercicio unilateral por parte de la Compañía de sus derechos de gestión no estará sujeto a las disposiciones sobre reclamaciones y arbitraje del presente Acuerdo. La Compañía tiene derecho a ejercer cualquiera de los derechos descritos en el presente artículo a su entera discreción, sin necesidad de

negociar la decisión ni sus efectos.

Sección 2. Gestión. Salvo en los casos en que el presente Acuerdo lo limite de forma clara y evidente, la Compañía tiene derecho a gestionar las instalaciones y dirigir el trabajo de los empleados, incluido el derecho a contratar, despedir, suspender o imponer otras medidas disciplinarias a los empleados; a degradar, trasladar o ascender a los empleados; a asignarles turnos; a distribuir y asignar el trabajo a los empleados; a determinar el volumen de trabajo y el número y tipo de empleados necesarios, y a despedir a los empleados por falta de trabajo o por cualquier otra razón empresarial.

Sección 3. Operaciones. La Compañía tiene derecho a seleccionar los productos que se van a vender y las fuentes de los mismos; a determinar y/o modificar los métodos y el calendario de recepción, almacenamiento, aprovisionamiento y venta; a introducir cambios en los procesos; y a determinar el volumen y la naturaleza del inventario.

Sección 4. General. Salvo en los casos en que el presente Acuerdo lo limite de forma clara y evidente, la Compañía se reserva el derecho a establecer horarios de trabajo para los empleados, tanto de forma global como individual, incluida la determinación del número de horas efectivas que se trabajarán en cualquier día, semana o turno, incluidas las horas de inicio y finalización, así como el derecho a programar el trabajo de los empleados en una semana laboral determinada en días que no sean consecutivos; a determinar si se requieren horas extras y cuándo, cuántas horas extras serán necesarias y a qué empleados se les asignarán; determinar el número de empleados necesarios para el funcionamiento de cualquier departamento, categoría, división o instalación de la Compañía; determinar las funciones de cada categoría; impartir formación cruzada entre categorías; introducir y utilizar cualquier servicio nuevo o mejorado, métodos o planes de estudios de formación o enseñanza, procedimientos de trabajo, normas laborales, control de horarios y asistencia, y todas las demás normas, incluidas las normas disciplinarias, materiales, instalaciones, herramientas o equipos, y mantener la eficiencia de las operaciones; determinar todo el equipo que se utilizará (incluidas las nuevas tecnologías), la utilización de todas las instalaciones físicas y la asignación del espacio de la Compañía; determinar la organización de la dirección de cada departamento; seleccionar a quién se contratará o no se contratará; utilizar empleados a tiempo parcial o temporales/de agencias de trabajo (los empleados temporales/de agencias de trabajo solo podrán utilizarse en caso de emergencia empresarial); establecer o revisar normas de desempeño razonables y niveles de desempeño razonables, así como establecer o revisar planes de incentivos o remuneraciones para los empleados con el fin de proporcionar salarios o bonificaciones por encima de la tarifa horaria base del empleado o de los empleados, tanto en conjunto como individualmente.

Sección 5. Sedes/Ubicaciones. La Compañía podrá determinar la ubicación de la actividad, incluido el establecimiento de nuevas tiendas, instalaciones, departamentos, divisiones o subdivisiones, y podrá reubicarlas, venderlas o cerrarlas.

Sección 6. No ejercicio. El hecho de que la Compañía no ejerza alguna facultad, función, autoridad o derecho de una manera concreta no se considerará una renuncia al derecho de la Compañía a ejercer dicha facultad, función, autoridad o derecho de una manera diferente, ni impedirá que la Compañía ejerza dicha facultad, función, autoridad o derecho de una manera diferente, ni le

impedirá ejercerlo en el futuro.

## ARTÍCULO 7 RECLAMACIONES Y ARBITRAJE

Sección 1. Definición de reclamación. A efectos del presente artículo, una reclamación se limitará a cualquier controversia que surja entre las partes y que se refiera a la interpretación o aplicación de los términos expresos del presente Acuerdo. En caso de que surja una reclamación, se tramitará de la siguiente manera.

Sección 2. Paso 1 y plazos. Si el Sindicato considera que la Compañía ha infringido un término específico del presente Acuerdo, deberá presentar una reclamación por escrito a la Compañía mediante correo electrónico dirigido al director de la Tienda correspondiente y a la persona responsable de Recursos Humanos de la Compañía (actualmente, María García) en un plazo de siete (7) días naturales a partir de la fecha del hecho objeto de la reclamación o de la fecha en que el empleado afectado tuvo conocimiento del mismo. La reclamación deberá indicar la fecha y la naturaleza de la supuesta infracción, el artículo y la sección específicos del Acuerdo que se alega que se han infringido, y la reparación solicitada. Solo el Sindicato podrá presentar reclamaciones ante la Compañía. Si la presentación de la reclamación por parte del Sindicato no cumple con los plazos descritos en esta Sección, la reclamación se considerará desestimada por extemporánea y no será objeto de tramitación posterior en virtud de este artículo. La Compañía comunicará su decisión por escrito, mediante correo electrónico, al representante del Sindicato en un plazo de siete (7) días naturales a partir del envío de la reclamación. Si la Compañía no cumple con el plazo anterior, renuncia a cualquier objeción respecto al incumplimiento por parte del Sindicato de los requisitos de plazo de presentación en el proceso de reclamación correspondiente a la reclamación en cuestión.

Sección 3. Paso 2 y plazos. En caso de que la reclamación no se resuelva satisfactoriamente en el Paso 1, el representante del Sindicato deberá apelar la decisión en el siguiente paso en un plazo de siete (7) días naturales a partir de la fecha de la respuesta por escrito de la Compañía. Si la apelación del Sindicato no cumple con el plazo descrito en esta Sección, la reclamación se considerará desestimada por extemporánea y no será objeto de tramitación posterior en virtud de este artículo. Dicha apelación se presentará por escrito mediante correo electrónico al director de la Tienda y a la persona responsable de Recursos Humanos corporativos de la Compañía (actualmente María García) para una conversación presencial, telefónica o de otro tipo (p. ej., Teams), que se programará en un plazo de catorce (14) días naturales a partir de la apelación por escrito. Si la Compañía no cumple con el plazo anterior, renuncia a cualquier objeción ante el incumplimiento por parte del Sindicato de los requisitos de plazo de presentación en el proceso de reclamación correspondiente a la reclamación en cuestión. La Compañía comunicará su decisión por escrito, mediante correo electrónico, al representante del Sindicato en un plazo de siete (7) días naturales a partir de la conversación. Si la Compañía no cumple con el plazo anterior, renuncia a cualquier objeción respecto al incumplimiento por parte del Sindicato de los requisitos de plazo de presentación en el proceso de reclamación correspondiente a la reclamación en cuestión.

Sección 4. Paso 3 y plazos. Si la decisión de la Compañía en el paso anterior no es satisfactoria para el Sindicato, y este desea someter la reclamación a arbitraje, deberá presentar una solicitud por escrito de arbitraje de la reclamación a la Compañía en un plazo de catorce (14) días naturales

a partir de la decisión por escrito de la Compañía en el Paso 2. Si la solicitud de arbitraje del Sindicato no cumple con el plazo descrito en esta Sección, la reclamación se considerará desestimada por extemporánea y no será objeto de tramitación posterior en virtud del presente artículo.

Sección 5. Selección del árbitro. En el plazo de siete (7) días naturales a partir de la fecha de la solicitud de arbitraje, el Sindicato deberá dirigirse al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS) para solicitar que se envíe a ambas partes una lista de nueve (9) árbitros. Si el Sindicato no cumple con el plazo descrito precedentemente en esta Sección, la reclamación se considerará desestimada por extemporánea y no será objeto de tramitación posterior en virtud de este artículo. A partir de entonces, los dos (2) representantes de las partes en el arbitraje se reunirán en un plazo de catorce (14) días naturales por teléfono, correo electrónico, en persona o por otros medios virtuales; y, si no logran ponerse de acuerdo sobre un árbitro de esta lista, seleccionarán a un árbitro tachando nombres de este panel de forma alterna (el Sindicato realizará la primera tachadura) hasta que quede un (1) nombre. Luego, el representante del Sindicato notificará al árbitro seleccionado. Cada parte tendrá derecho a descartar un panel completo una vez por caso durante este proceso, siempre que lo haga en un plazo de cinco (5) días naturales a partir de la recepción del panel. Si una parte ejerce dicho derecho, los plazos de esta Sección se reinician, y la parte que solicite el nuevo panel deberá solicitarlo en un plazo de siete

(7) días naturales a partir de la solicitud de un nuevo panel. Nada de lo aquí dispuesto impedirá que las partes acuerden voluntariamente un árbitro antes de recibir la lista.

Sección 6. Arbitraje acelerado. Si las partes acuerdan voluntariamente un procedimiento de arbitraje acelerado, el árbitro deberá presentar su decisión en un plazo de siete (7) días a partir de la audiencia. En un procedimiento acelerado no habrá taquígrafo judicial ni transcripción oficial de la audiencia.

Sección 7. Facultades del árbitro. El árbitro ante el que se presente cualquier reclamación de conformidad con las disposiciones del presente artículo tendrá únicamente la facultad de interpretar el Acuerdo tal y como está redactado, de extraer conclusiones sobre los hechos basándose en las pruebas presentadas en el procedimiento de arbitraje y de aplicar las disposiciones contractuales a dichos hechos. Al interpretar el Acuerdo, el árbitro aplicará la regla del “significado literal”, lo que significa que si una disposición del Acuerdo tiene un significado literal a primera vista, el árbitro no tomará, considerará ni aplicará pruebas extrínsecas de ninguna fuente (incluidos los antecedentes de negociación o la práctica anterior) para modificar o interpretar el significado literal de la disposición. Del mismo modo, si el presente Acuerdo otorga a una de las partes el derecho a definir normas, el árbitro aplicará dichas normas y ninguna otra. El árbitro no tendrá competencia ni autoridad para añadir, suprimir, alterar, modificar o enmendar ninguna disposición del presente Acuerdo. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante.

Sección 8. Costos. La parte perdedora será responsable de los costos del árbitro y de la sala de audiencias (si la hubiera). Todos los demás costos correrán a cargo de la parte que los incurra, incluido el costo de un taquígrafo judicial, a menos que ambas partes acuerden recurrir a un taquígrafo judicial (práctica generalmente desaconsejada, salvo en casos complejos). Si solo una de las partes desea un taquígrafo judicial, dicha parte correrá con el costo de la comparecencia del

taquígrafo judicial. Si un taquígrafo judicial comparece a petición de una sola de las partes, la otra parte podrá solicitar y sufragar cualquier transcripción que desee. En caso de que se necesite un traductor, la Compañía proporcionará sin costo alguno un traductor empleado por la misma, que no haya estado involucrado de ninguna manera en los hechos objeto de litigio. Si el Sindicato rechaza el uso de un traductor de la Compañía, el Sindicato correrá con los gastos de contratar a un traductor externo, si así lo desea. En aras de una resolución de la controversia rentable y oportuna, cualquiera de las partes podrá optar por presentar un alegato oral de clausura en lugar de un informe posterior a la audiencia. Si ambas partes optan por el alegato oral de clausura, solo habrá un alegato por cada parte (sin réplica). Si una de las partes opta por presentar un escrito tras la audiencia, dicho escrito deberá remitirse al árbitro en un plazo de siete (7) días naturales a partir de la clausura de la audiencia probatoria y no deberá exceder de cinco (5) páginas a doble espacio, utilizando el formato especificado en las normas federales de procedimiento civil. Si solo una de las partes presenta un escrito posterior a la audiencia, dicha parte deberá facilitar a la parte contraria una copia del mismo en el momento en que lo presente al árbitro. Si ambas partes presentan escritos posteriores a la audiencia, deberán remitirlos al árbitro en la fecha prevista y, tras recibir ambos escritos, el árbitro notificará a las partes su recepción, tras lo cual las partes intercambiarán los escritos por correo electrónico. El árbitro hará todo lo posible por dictar una resolución en un plazo de 30 días naturales a partir de la recepción de todas las pruebas y alegaciones.

## ARTÍCULO 8 PERÍODO DE PRUEBA

Sección 1(a). Periodo. Todo candidato contratado como empleado (excepto los cortadores de carne, panaderos u otros puestos cualificados) cumplirá un período de prueba de sesenta (60) días naturales. Un candidato contratado como cortador de carne, panadero u otro puesto cualificado cumplirá un período de prueba de seis (6) meses. Con el acuerdo de la Compañía y el Sindicato, el período de prueba podrá prorrogarse hasta un máximo de sesenta (60) días naturales adicionales.

Sección 1(b). Ascensos. Los primeros sesenta (60) días naturales tras el ascenso de un empleado a una clasificación de mayor categoría dentro de la unidad de negociación se considerarán un período de prueba, siempre que un empleado ascendido a cortador de carne, panadero u otro puesto cualificado tras haber completado con éxito el Programa de Capacitación para Puestos Cualificados (“Programa SPT”) no esté sujeto a un período de prueba tras su ascenso. Durante el período de prueba establecido en esta disposición, la Compañía, a su discreción, podrá reincorporar al Empleado a su clasificación anterior sin que dicha medida quede sujeta a los procedimientos de reclamación y arbitraje contenidos en el artículo 7 del presente Acuerdo. Con el acuerdo de la Compañía y el Sindicato, el período de prueba podrá prorrogarse hasta treinta (30) días naturales adicionales. Cualquier reducción de categoría posterior a ello estará sujeta a las disposiciones del Artículo 7; siempre que cualquier reducción de este tipo resultante de un recorte de plantilla se considere un despido temporal con arreglo al Artículo 10 del Acuerdo. Un empleado que haya sido ascendido a una clasificación de mayor categoría dentro de la unidad de negociación podrá solicitar volver a la clasificación inmediatamente anterior a su ascenso en un plazo de noventa (90) días a partir de dicho ascenso, y la Compañía deberá reincorporarlo a dicha clasificación tan pronto como sea posible, pero a más tardar noventa (90) días después de la solicitud. La única obligación de la Compañía en virtud de esta disposición es reincorporar al empleado a la clasificación laboral. La Compañía no tiene obligación alguna de reincorporar al empleado al mismo turno, días de trabajo,

asignaciones, etc.

Sección 1(c). Programa de capacitación para puestos cualificados. De vez en cuando, la Compañía podrá ofrecer a los empleados actuales que ocupen puestos no cualificados en la Compañía la oportunidad de participar en programas de capacitación para puestos cualificados de hasta seis (6) meses de duración (Programa SPT), cuyo objetivo es formar a los empleados actuales para que adquieran todas las competencias necesarias y sean capaces de desempeñar todas las funciones de un puesto cualificado (por ejemplo, cortador de carne, panadero u otro puesto cualificado). La participación en el Programa SPT es voluntaria para los empleados. La Compañía tomará la decisión definitiva sobre si utilizar el Programa SPT y, en caso afirmativo, cuándo y con qué frecuencia, así como qué empleado(s) admitir en el Programa SPT, teniendo en cuenta las habilidades, la capacidad, el historial laboral (incluida la disciplina, la asistencia y el desempeño), la antigüedad y el interés declarado en participar en el programa. En el marco del programa, se permitirá a los empleados trabajar para adquirir un conjunto de habilidades concreto. Durante la participación del empleado en el Programa SPT, el empleado percibirá un salario equivalente al punto medio entre su salario actual y el de la categoría profesional más cualificada que se aproxime más a su salario actual, independientemente del nivel de progresión (por ejemplo, si un empleado administrativo cuyo salario es de \$9.46 participa en el programa para convertirse en cocinero, y el salario más cercano para un cocinero es de \$10.05, el empleado ganará \$9.76 por hora durante el periodo de capacitación.) Si el empleado completa con éxito el Programa SPT, pasará al puesto cualificado para el que se estaba formando con la siguiente tasa salarial más alta más cercana a su escala salarial, independientemente del nivel de progresión. Durante el programa, los empleados recibirán una evaluación por escrito que describa su progreso en el aprendizaje del puesto y exponga las áreas que necesitan mejorar, como mínimo cada dos meses. Un empleado que no supere el Programa SPT, o que opte voluntariamente por abandonarlo, volverá a su clasificación anterior (sin que dicha acción quede sujeta a los procedimientos de reclamación y arbitraje contenidos en el artículo 7 del presente Acuerdo), pero no se le impedirá ser seleccionado y participar en futuros Programas SPT.

Sección 2. Medidas disciplinarias. Durante el período de prueba, la Compañía tendrá derecho a despedir o sancionar a un empleado sin necesidad de indicar causa. Esta medida no estará sujeta a las disposiciones sobre reclamaciones y arbitraje del presente Acuerdo.

Sección 3. Beneficios. Los empleados en período de prueba no tendrán derecho a ningún beneficio concedido a los empleados fijos en virtud del presente Acuerdo. Ninguna otra disposición del presente Acuerdo, salvo el presente artículo y la tarifa salarial correspondiente, se aplicará a los empleados en período de prueba.

## ARTÍCULO 9 ANTIGÜEDAD

Sección 1. Definición. La Compañía valora a los empleados con experiencia que han crecido con la Compañía; por lo tanto, reconoce el principio de antigüedad. La antigüedad se define como el período más reciente de empleo continuo de un empleado en la unidad de negociación con la Compañía.

Sección 2. Crédito por antigüedad previa. A los empleados que anteriormente trabajaban para Gigante-USA, contratados por la Compañía y que figuren en su nómina a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, se les reconocerá la antigüedad acumulada. A este respecto, las partes entienden que los derechos de antigüedad existen únicamente en la medida y para los fines expresados en el presente Acuerdo y para ningún otro fin.

Sección 3. Lista de antigüedad. La Compañía publicará una lista de antigüedad actualizada y facilitará dicha lista al Sindicato durante los meses de marzo, junio, octubre y diciembre.

Sección 4. Pérdida de la antigüedad. La antigüedad de un empleado se perderá en los siguientes casos:

- (a) Despido;
- (b) Renuncia voluntaria;
- (c) No reincorporarse al trabajo en la fecha especificada tras un despido por reducción de personal o una licencia;
- (d) No realizar ningún trabajo para la Compañía durante un período que sea el menor de seis (6) meses o la antigüedad del empleado en la Compañía; salvo que sea necesaria una prórroga de este período en virtud de cualquier ley estatal o federal aplicable, o salvo que el empleado se encuentre en una licencia autorizada de conformidad con el artículo 23 del presente Acuerdo;
- (e) La aceptación de un puesto fuera de la unidad de negociación durante más de treinta (30) días; sin embargo, en caso de que dicha aceptación implique un ascenso a un puesto directivo: si dicho directivo, que ha sido ascendido a un puesto directivo fuera de la unidad de negociación, posteriormente abandona dicho puesto sin interrupción alguna en su relación laboral con la Compañía para ocupar un puesto dentro de la unidad de negociación (ya sea de forma voluntaria o involuntaria), dicho directivo conservará la antigüedad previa en la unidad de negociación, sin tener en cuenta el tiempo prestado en el puesto directivo. Dicho empleado que se retira tendrá entonces una Fecha de Antigüedad Ajustada (Adjusted Seniority Date, ASD) a efectos de antigüedad. La ASD = la fecha de inicio del período más reciente de empleo continuo en la unidad de negociación antes de convertirse en gerente + el número de días como gerente.
- (f) Jubilación;
- (g) Ausencia del trabajo durante tres (3) días laborables consecutivos sin la debida notificación a la Compañía; salvo que la ley exija lo contrario, debido a un caso de fuerza mayor, a un caso de identidad errónea (en caso de encarcelamiento) o por causas ajenas a la voluntad del empleado;
- (h) Cuando un empleado alega deliberadamente un motivo falso para obtener una licencia o cuando el empleado realiza un empleo o trabajo por cuenta propia no autorizado durante dicha licencia.

Sección 5. Empleados a tiempo parcial. Los empleados a tiempo parcial de la misma categoría serán programados por antigüedad con respecto a otros empleados a tiempo parcial, siempre que el empleado a tiempo parcial con mayor antigüedad esté disponible para trabajar las horas programadas. Esta disposición no se aplica a la programación de empleados a tiempo completo.

Sección 6. Ascensos. Los empleados que deseen un ascenso a una categoría superior podrán cumplimentar un formulario de declaración de interés que el gerente mantendrá en el archivo. El gerente tendrá en cuenta dicha declaración de interés en cualquier situación en la que exista una vacante permanente, según lo determine la Compañía. La selección de una persona para un ascenso (o mediante contratación externa) recaerá exclusivamente en la Compañía, a su entera discreción. Al ascender a un empleado de la plantilla, la antigüedad del empleado será uno de los factores que la Compañía tendrá en cuenta. La Compañía notificará a los empleados de una tienda cuando exista una vacante permanente en dicha tienda. Dicha notificación incluirá la categoría del puesto, el departamento y la modalidad de jornada completa o parcial.

Sección 7. Fines de semana. Todo empleado a tiempo completo con al menos dos (2) años de antigüedad en la Compañía tendrá derecho a cuatro (4) fines de semana libres (sábado y domingo) por cada período de doce meses como días libres programados a partir de la fecha de ratificación del presente Acuerdo. Todo empleado a tiempo completo con al menos cuatro (4) años de antigüedad en la Compañía tendrá derecho a seis (6) fines de semana libres (sábado y domingo) por cada período de doce (12) meses como días libres programados, a partir de la fecha de ratificación del presente Acuerdo. Se pondrá a disposición de los empleados un formulario de solicitud de días libres, en el que deberán indicar su preferencia con al menos treinta (30) días de antelación. Los fines de semana libres no se acumulan de un año a otro.

La Compañía mantendrá un sistema de seguimiento anual del número de fines de semana libres programados para cada empleado de la unidad de negociación durante el año natural en curso a los efectos de la presente sección. La Compañía facilitará información de seguimiento específica para cada empleado de forma verbal, en la medida en que sea posible teniendo en cuenta las exigencias del negocio, a petición verbal del empleado (no se aceptarán solicitudes por escrito). No obstante, un empleado no podrá realizar dicha solicitud de información de seguimiento más de una vez al mes, y la Compañía no tiene la obligación de responder a más de cinco solicitudes de este tipo al mes por cada tienda cubierta por este acuerdo de negociación colectiva.

## ARTÍCULO 10 REDUCCIÓN DE PERSONAL Y REINCORPORACIÓN

Sección 1. Procedimiento. Se reconoce que las condiciones empresariales pueden requerir la reducción de horas y/o los despidos de empleados. En tal caso, se aplicará lo siguiente a los empleados.

- (a) Prioridad. Al despedir a un empleado, salvo durante el período de prueba, la Compañía se compromete a respetar la norma de antigüedad tal y como se define anteriormente, con la siguiente prioridad: antigüedad en la tienda seguida de antigüedad en la Compañía.
- (b) Desplazamiento. El empleado o empleados a tiempo completo con menor antigüedad a los que se les reduzcan las horas en una tienda podrán desplazar al empleado o empleados a tiempo completo con menor antigüedad que trabajen en la misma categoría dentro de un radio de

veinticinco (25) millas de la residencia personal del empleado. En caso de que el empleado sea el empleado a tiempo completo con menor antigüedad en un radio de veinticinco (25) millas de su residencia personal, podrá desplazar al empleado a tiempo completo con menor antigüedad en una tienda dentro de ese radio o aceptar una reducción a tiempo parcial en su propia tienda. Al ejercer su derecho de antigüedad, el empleado debe poseer las habilidades y la capacidad necesarias para desempeñar el trabajo. Un empleado afectado deberá ejercer sus derechos de desplazamiento en un plazo de cinco (5) días naturales a partir de la notificación de su despido o reducción de jornada.

- (c) Empleados a tiempo parcial. El empleado a tiempo parcial con menor antigüedad dentro de una categoría afectada que está siendo despedido de su puesto de trabajo en su tienda podrá desplazar al empleado a tiempo parcial con menor antigüedad de la misma categoría dentro de una tienda, de la misma manera que se establece en el párrafo (b) anterior. Si el empleado a tiempo parcial afectado es el que tiene menor antigüedad entre las tiendas, dicho empleado será despedido y no tendrá derecho a desplazamiento.

Sección 2. Reincorporación. En caso de restablecimiento de la plantilla, los empleados serán reincorporados o recuperarán su condición de empleados a tiempo completo en el orden inverso al que fueron despedidos; no obstante, los empleados reincorporados deberán poseer las habilidades y capacidades necesarias para desempeñar el trabajo.

Sección 3. Presentación. Los empleados disponen de cinco (5) días para volver al trabajo tras haber sido reincorporados, ya sea por teléfono, mediante entrega urgente o por correo certificado dirigido a la última dirección conocida del empleado.

## ARTÍCULO 11 HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Semana laboral. La semana laboral, a efectos de nómina, constará de siete (7) días consecutivos que comienzan el domingo y terminan el sábado siguiente. La jornada laboral, a efectos de nómina, comienza a las 12:01 a. m. de cada día. Se podrá programar el trabajo de los empleados para cualquier combinación de días durante la semana laboral; dichos días no tienen por qué ser consecutivos.

Sección 2. Horas. El horario de trabajo se programará de acuerdo con las necesidades laborales.

Sección 3. Horarios de trabajo. Los horarios de trabajo se publicarán a más tardar a las 5:00 p. m. del martes anterior al inicio de la semana laboral. El horario de trabajo incluirá el nombre y los apellidos de cada empleado y el número total de horas, ya sea en el horario publicado o en el reloj registrador, a discreción de la Compañía. Una vez publicado el horario, no se modificará salvo en caso de fuerza mayor, una fluctuación empresarial significativa e imprevista u otras circunstancias ajenas al control de la Compañía. Los empleados que soliciten un día libre por motivos personales deberán hacerlo por escrito al director de la tienda antes del mediodía del miércoles anterior a la semana laboral. En la medida de lo posible, y a la entera discreción de la dirección de la tienda, se atenderán estas solicitudes de los empleados. Los empleados podrán solicitar días libres preferidos y/o horarios preferidos dos veces al año durante los últimos 14 días naturales de enero y los últimos 14 días naturales de julio mediante un formulario facilitado por la Compañía; no obstante, dichas

solicitudes de horario se atenderán, en su caso, a la entera discreción de la dirección de la tienda.

Sección 4. Garantía de horario (empleados a tiempo completo). A cada empleado a tiempo completo se le asignará un horario de trabajo de, al menos, treinta y dos (32) horas a tarifa normal por semana (cuatro (4) jornadas de ocho (8) horas). Un empleado a tiempo completo podrá renunciar al requisito anterior de 4 jornadas de ocho horas mediante la firma de una renuncia por escrito en un formulario facilitado por la dirección de la tienda, de modo que el empleado pueda realizar turnos más cortos (y más numerosos) a lo largo de una semana laboral de siete (7) días; por ejemplo, 2 turnos de 8 horas y 3 turnos de 6 horas (34 horas en total), o 6 turnos de 6 horas (36 horas en total), o cualquier otra combinación mediante la cual el empleado a tiempo completo reciba 32 horas o más a la semana. Las renunciaciones podrán ser revocadas por el empleado mediante notificación por escrito con dos (2) semanas de antelación. En caso de que un empleado firme una renuncia en virtud de esta disposición, se facilitará al sindicato una copia en el plazo de una (1) semana desde la entrada en vigor de la renuncia.

Sección 5. Garantía de horario.

- (a) Empleados a tiempo parcial. A cada empleado a tiempo parcial se le asignará un horario de trabajo de, al menos, veinticuatro (24) horas a tarifa normal por semana, a menos que el empleado haya renunciado a este requisito mediante la firma de una renuncia por escrito. El empleado podrá revocar las renunciaciones mediante notificación por escrito con dos (2) semanas de antelación. En caso de que un empleado firme una renuncia en virtud de esta disposición, se facilitará al sindicato una copia en el plazo de una (1) semana desde la entrada en vigor de la renuncia.
- (b) Repartidores. A los repartidores se les garantizarán veinticuatro (24) horas semanales, salvo que un repartidor haya renunciado a este requisito mediante la firma de una renuncia por escrito. Los empleados a tiempo parcial podrán revocar una renuncia a esta garantía mediante notificación por escrito al director de la tienda durante dos (2) periodos de preaviso al año. Las notificaciones de revocación entregadas al director de la tienda entre el 1 y el 15 de junio surtirán efecto con el primer horario publicado después del 1 de julio, y las notificaciones de revocación entregadas al director de la tienda entre el 1 y el 15 de diciembre surtirán efecto con el primer horario publicado después del 1 de enero. Previa solicitud, se facilitará al sindicato una copia de cualquier renuncia firmada de conformidad con esta sección.

Sección 6. Empleados a tiempo completo. El cuarenta por ciento (40 %) (o más, a discreción de la dirección de la tienda) de la plantilla de cada una de las tiendas será de jornada completa, sin perjuicio de las fluctuaciones normales por bajas y contrataciones.

Sección 7. Excepciones. Las garantías semanales antes mencionadas no se aplicarán si concurre una o más de las siguientes condiciones:

- (a) Los empleados con turno de trabajo están ausentes;
- (b) No hay trabajo disponible debido a una causa de fuerza mayor;

- (c) Una fluctuación empresarial significativa e imprevista, una interrupción del suministro u otros problemas empresariales de carácter grave;
- (d) Durante la semana en que se contrata a un empleado, se le reincorpora tras un despido temporal o regresa de una licencia.
- (e) Una interrupción laboral, una acción, una huelga o cualquier negativa al trabajar —o interferencia en— el trabajo asignado que afecte a una o varias tiendas.
- (f) Un impacto adverso en las operaciones que escape al control de la Compañía, como por ejemplo: amenazas a los empleados o a la propiedad; directivas o recomendaciones de las autoridades civiles; fallo de los servicios públicos en el suministro adecuado de electricidad, agua o gas; un fallo o deterioro en otros servicios públicos o en el sistema de alcantarillado; u otra causa que restrinja la disponibilidad de trabajo.

Sección 8. Reclasificación. Los empleados a tiempo parcial que trabajen un mínimo de treinta y dos (32) horas (entre cuatro (4) y ocho (8) horas diarias) a la semana durante un período de doce (12) semanas consecutivas serán reclasificados como empleados a tiempo completo.

## ARTÍCULO 12 PAUSAS PARA COMER Y DESCANSAR

Sección 1. Periodo para comer. Los empleados que trabajen más de cinco (5) horas consecutivas tendrán un período para comer de treinta (30) minutos no remunerado. Si el empleado no trabaja más de seis (6) horas en un día, se puede renunciar a este período para comer por consentimiento mutuo del empleado y de la Compañía.

Sección 2. Periodo para comer adicional. Los empleados que trabajen más de diez (10) horas al día tendrán derecho a un segundo periodo para comer no remunerado de treinta (30) minutos. Si el empleado no va a trabajar más de doce (12) horas, se podrá prescindir del segundo periodo para comer por mutuo acuerdo entre la Compañía y el empleado, siempre y cuando no se haya prescindido del primer periodo para comer.

Sección 3. Periodo para descansar. Los empleados disfrutarán de una pausa para descansar de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. El Empleador intentará que las pausas para descansar se produzcan lo más cerca posible del punto medio entre el inicio del turno y la pausa para comer y, si procede un segundo descanso, lo más cerca posible del punto medio entre el período que comienza tras la pausa para comer y el final del turno; no obstante, las necesidades operativas prevalecerán en cuanto al momento de las pausas para descansar. Si un empleado va a trabajar menos de tres horas y media (3 ½) en un día, no se concederá ningún período para descansar.

## ARTÍCULO 13 PAGO POR TURNOS FRACCIONADOS

Se define como turno fraccionado cualquier turno que comience menos de diez (10) horas después de que finalice el turno anterior. En los días de inventario mensual, un turno puede comenzar el siguiente día natural sin pago de prima, siempre que hayan transcurrido ocho (8) horas. Si un empleado realiza un turno fraccionado, recibirá una vez y media (1 ½) su tarifa por hora por el

trabajo realizado dentro del periodo de descanso de diez (10) horas. No obstante, si un empleado ha solicitado por escrito trabajar turnos fraccionados (es decir, ha solicitado un horario en el que un turno comience en un plazo de diez (10) horas tras el turno anterior del empleado), y dicha solicitud es concedida por la Compañía a su entera discreción, no se aplicará ninguna compensación adicional.

#### ARTÍCULO 14 REMUNERACIÓN POR PRESENTACIÓN

Sección 1. Mínimo. Cualquier empleado que se presente a trabajar según lo programado recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo a su tarifa salarial habitual, siempre que el empleado esté disponible durante dichas horas y realice el trabajo que se le asigne.

Sección 2. Reincorporación. Si se requiere que un empleado se presente a trabajar por segunda vez en un mismo día laboral y se le asignan menos de dos (2) horas de trabajo, se le pagarán dos (2) horas además de cualquier prima por turno fraccionado prevista en el presente Acuerdo.

Sección 3. Avisos. Los empleados no recibirán ninguna remuneración por presentarse al trabajo si no se les asigna trabajo debido a cualquiera de las excepciones a la garantía de horario indicadas en el artículo 11, sección 7 (b) y (c), a menos que la Compañía exija al empleado permanecer en el lugar de trabajo.

#### ARTÍCULO 15 HORAS EXTRAS

Sección 1. Horas extra. A los empleados se les pagará una vez y media (1 ½) su tarifa horaria normal por todas las horas trabajadas que superen las cuarenta (40) horas semanales o las ocho (8) horas diarias. Todo trabajo que supere las doce (12) horas diarias se remunerará al doble (2) de la tarifa normal.

Sección 2. No acumulación. No se permitirá la acumulación de complementos salariales.

Sección 3. Días consecutivos trabajados. Cuando se haya programado que un empleado trabaje más de siete

(7) días consecutivos en cualquier combinación de semanas laborales, dicho empleado recibirá una remuneración de tiempo y medio (1 ½) por todo el tiempo trabajado a partir del séptimo (7.º) día consecutivo hasta el momento en que los días consecutivos de trabajo del empleado se hayan visto interrumpidos por un día libre programado con antelación.

#### ARTÍCULO 16 NORMAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS DE LA COMPAÑÍA

Sección 1. Normas. La Compañía tendrá derecho a establecer o revisar normas razonables relativas a la asistencia, el trabajo, el abuso de sustancias, las pruebas de drogas y alcohol, las pruebas de aptitud, la calidad, la eficiencia, el desempeño, la insubordinación y la seguridad, que todos los empleados deberán cumplir. La Compañía también tendrá derecho a establecer o revisar una política disciplinaria razonable para abordar las infracciones de estas normas por parte de los empleados. La Compañía podrá añadir, eliminar o modificar sus normas de trabajo y/o su política disciplinaria a su discreción, y dichos cambios entrarán en vigor siete (7) días después de que se hayan publicado en el lugar de trabajo y se haya notificado al Sindicato.

Sección 2. Avisos al Sindicato. Se enviará por correo electrónico al Sindicato un aviso por escrito de las amonestaciones disciplinarias, suspensiones o despidos.

Sección 3. Causa justa. Los empleados solo podrán ser sancionados o despedidos por una causa justa.

## ARTÍCULO 17 SALARIOS

Sección 1. Salarios. Las clasificaciones y las tarifas salariales mínimas por hora en virtud del presente Acuerdo serán las establecidas en el Apéndice A, adjunto al presente y que forma parte integrante del mismo.

Sección 2. Efecto. A ningún empleado se le reducirá el salario como consecuencia de la adopción del presente Acuerdo.

Sección 3. Ajuste del salario mínimo. Si el salario mínimo federal o estatal aumenta durante la vigencia del presente Acuerdo, las tarifas iniciales del Apéndice A se incrementarán hasta, como mínimo, veinte céntimos (20 ¢) por encima del salario mínimo federal o estatal (el que sea más alto); y, en consecuencia, cada escalón de progresión posterior a la tarifa inicial deberá ser, como mínimo, diez céntimos (10 ¢) superior al escalón anterior.

Sección 4. Tiempo de licencia. La Compañía proporcionará a los empleados horas de vacaciones, licencias por enfermedad y días libres personales disponibles para su uso —sujetas a todos los requisitos de “uso” aplicables establecidos por la política de la Compañía y la legislación vigente— en el reloj de fichaje.

Sección 5. Recibos de pago. La Compañía cumplirá con la legislación de California en lo que respecta a la entrega de recibos de pago a los empleados.

## ARTÍCULO 18 VACACIONES

Sección 1. Elegibilidad, acumulación, asignación. Todos los empleados que hayan completado un (1) año o más de servicio continuo tendrán derecho a vacaciones durante el año siguiente de acuerdo con el siguiente calendario:

| Servicio continuo | Semanas de vacaciones |
|-------------------|-----------------------|
| Al menos 1 año    | 1                     |
| De 2 a 7 años     | 2                     |
| De 8 a 14 años    | 3                     |
| 15 años o más     | 4                     |

El Empleador abonará al empleado la remuneración por vacaciones devengada durante el año de antigüedad anterior del empleado, en el cheque de pago posterior a la toma de las vacaciones aprobadas o en la siguiente fecha de aniversario del empleado. Para recibir la remuneración por vacaciones en el siguiente cheque de pago tras la toma de las vacaciones aprobadas, el empleado deberá notificar al Empleador, con al menos treinta (30) días de antelación, las vacaciones solicitadas; salvo excepciones de emergencia que serán evaluadas y aprobadas a discreción de la

dirección. No se permitirá a los empleados transferir el tiempo de vacaciones no disfrutado a un año de vacaciones posterior; cualquier vacación acumulada pero no disfrutadas a la fecha del próximo aniversario del empleado se abonarán al empleado en un plazo de 30 días a partir de dicha fecha de aniversario, salvo en caso de cese en el empleo, en cuyo caso la Compañía abonará las vacaciones acumuladas pero no disfrutadas de conformidad con la legislación estatal.

Sección 2. Pago. Los empleados recibirán el pago de vacaciones por el número medio de horas trabajadas por semana durante el año anterior, hasta un máximo de cuarenta (40) horas. El pago se realizará según la tarifa horaria base del empleado en el momento de disfrutar de las vacaciones.

Sección 3. Cronograma de vacaciones. El Empleador distribuirá un formulario de preferencias de vacaciones para el año siguiente a partir aproximadamente del 1 de noviembre para que los empleados soliciten sus vacaciones. Las solicitudes para el año natural siguiente se aceptarán hasta el 31 de diciembre. Se notificará a los empleados si se ha concedido su elección antes del 30 de enero del año siguiente. La Compañía no realizará cambios en el calendario de vacaciones de un empleado a menos que exista una justificación comercial legítima. En caso de conflictos en las solicitudes de vacaciones, la antigüedad será uno de los factores que se tendrán en cuenta. Para las solicitudes de vacaciones realizadas durante el año, los empleados deberán solicitar las vacaciones a su supervisor con al menos treinta (30) días de antelación al primer día de las vacaciones deseadas o solicitadas. Se considerarán plazos de preaviso más cortos cuando se utilicen las licencias en el marco de las circunstancias previstas en la Ley de Licencia por Motivos Familiares y Médicos (Family and Medical Leave Act, FMLA). Se tendrán en cuenta las solicitudes de vacaciones de los empleados; sin embargo, prevalecerán las necesidades operativas determinadas por la Compañía. A menos que las fechas restringidas de fin de año y de la temporada festiva se reduzcan a la entera discreción de la Compañía (para una persona debido a circunstancias atenuantes o para la unidad en su conjunto), no se podrán tomar vacaciones entre el 19 y el 27 de noviembre y entre el 14 de diciembre y el 2 de enero. En los casos en que el Empleador obligue a un empleado a tomarse vacaciones, deberá notificarlo por escrito con al menos treinta (30) días de antelación a la fecha de inicio de las vacaciones.

Sección 4. Liquidación. Las vacaciones acumuladas y no disfrutadas se abonarán al término de la relación laboral o en caso de dimisión.

#### ARTÍCULO 19 DÍAS LIBRES POR MOTIVOS PERSONALES

Cualquier empleado que haya prestado servicios activos y continuados en la Compañía durante un período de al menos tres (3) años tendrá derecho a disfrutar de un (1) día personal remunerado cada año de antigüedad, calculado a partir de la fecha de contratación del empleado. Cualquier empleado que haya prestado servicios activos y continuados en la Compañía durante un período de al menos cinco (5) años tendrá derecho a dos (2) días personales cada año de antigüedad. Los días libres por motivos personales se conceden en función del periodo comprendido entre la fecha de contratación del empleado y la siguiente fecha de aniversario de la contratación (no el año natural). Este beneficio se abonará en función de la media de horas de turno a tarifa normal trabajadas por el empleado durante los doce (12) meses anteriores.

El empleado deberá notificar al Empleador con al menos treinta (30) días de antelación su intención de utilizar el día libre por motivos personales, el cual se concederá en función de las necesidades comerciales. El empleado debe estar en situación activa para poder disfrutar de un día libre. No se permitirá a los empleados trasladar los días libres no disfrutados a un año aniversario posterior; cualquier día libre no disfrutado al vencimiento de un año aniversario se abonará en un plazo de sesenta (60) días a partir del vencimiento de dicho año.

Un empleado podrá optar por utilizar un día personal como licencia por enfermedad, siempre que cumpla los requisitos para el uso de la licencia por enfermedad remunerada establecidos en el ARTÍCULO 22.

## ARTÍCULO 20 FERIADOS

Sección 1. Feriados y pago de feriado. A los empleados que trabajen el día de Año Nuevo, el Día del Trabajo o el 4 de julio se les pagará una prima equivalente a una vez y media (1 ½) su tarifa normal por todas las horas trabajadas. A los empleados que trabajen el Día de Acción de Gracias o el día de Navidad se les pagará una prima equivalente al doble (2) de su tarifa normal por todas las horas trabajadas.

Sección 2. Elegibilidad. Para recibir el pago de la prima establecida anteriormente, el empleado deberá trabajar todas las horas que le correspondan según su horario durante la semana en la que caiga el feriado; salvo que el empleado se ausente por enfermedad certificada o cuente con permiso expreso por escrito del director de la tienda.

## ARTÍCULO 21 LEY DE LICENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES Y MÉDICOS

La Compañía cumplirá con todas las leyes estatales y federales aplicables que regulen los derechos de los empleados a solicitar u obtener una licencia familiar o médica.

## ARTÍCULO 22 LICENCIAS OBLIGATORIAS POR LEY (SI LAS HUBIERA)

La Compañía cumplirá con las leyes aplicables exigidas por ley (si las hubiera) a la hora de conceder a los empleados licencias laborales tal y como se especifica en las diversas leyes sobre licencias.

## ARTÍCULO 23 LICENCIAS

Sección 1. Licencia general. La Compañía considerará las solicitudes de licencia por motivos no contemplados en la Ley de Licencias por Motivos Familiares y Médicos (FMLA) o en las licencias exigidas por el estado según los artículos 21 y 22 del presente documento; y, si se conceden, estarán sujetas a los requisitos establecidos por la Compañía.

## ARTÍCULO 24 DEBER DE JURADO/DEBER DE TESTIGO

Sección 1. Tiempo libre. A los empleados que sean convocados para formar parte de un jurado o que sean citados como testigos se les concederá tiempo libre no remunerado para cumplir con estas obligaciones legales.

Sección 2. Avisos a la Compañía. Los empleados deberán notificar inmediatamente a su supervisor cuando sean convocados para ejercer como jurado o testigo.

Sección 3. Prueba de aviso/asistencia. La Compañía podrá exigir a los empleados que presenten copias de su notificación de jurado o de la citación y/o las pruebas de su asistencia al servicio de jurado o como testigo.

## ARTÍCULO 25 LICENCIA POR DUELO

Sección 1. Licencia y pago. A los empleados que hayan completado su período de prueba se les concederán hasta tres (3) días laborables remunerados para asistir a los servicios funerarios y realizar los trámites necesarios cuando se produzca un fallecimiento en la “familia directa”. La remuneración corresponderá al salario base del empleado por las horas que este trabajaría normalmente.

Sección 2. Definiciones. Se entiende por “familia directa” el cónyuge actual del empleado, sus padres, hermanos, tutores legales, hijos, hijastros, suegros actuales, abuelos o nietos.

Sección 3. Avisos. El empleado deberá notificar a su Gerente de Departamento el motivo de esta ausencia a más tardar el mismo día de la ausencia. La notificación deberá realizarse de la misma manera que si el empleado fuera a ausentarse por cualquier otro motivo. También se podrá exigir al empleado que presente pruebas de su derecho a la licencia por funeral, incluyendo su relación con el difunto, la fecha del funeral y otros datos pertinentes.

Sección 4. Licencia adicional. Los empleados que necesiten más tiempo libre pueden solicitar licencia no remunerada o utilizar las vacaciones acumuladas, previa solicitud por escrito a su Gerente de Departamento.

## ARTÍCULO 26 LICENCIA POR MOTIVOS MILITARES

A los empleados que se alisten o ingresen en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos se les concederán todos los derechos y privilegios previstos por la legislación aplicable.

## ARTÍCULO 27 PLANES DE SEGURO Y BENEFICIOS GRUPALES

(1) Derecho a los planes de salud, dentales y oftalmológicos. A partir de la fecha de ratificación, todos los empleados elegibles que hayan estado empleados de forma continua por la Compañía durante, al menos, noventa (90) días podrán optar por la cobertura médica en virtud de los planes HealthNet-Excel Care HMO o Salud HMO. Además, dichos empleados podrán optar por la cobertura dental a través de Anthem Dental y/o la cobertura oftalmológica a través de Blue View Vision. Tras 18 meses de empleo continuo en la Compañía, los empleados que cumplan los requisitos podrán optar por la cobertura “Empleado + cónyuge”, “Empleado + hijo(s)” o “Empleado + familia” en el marco de los planes de salud, dentales y oftalmológicos. Además de poseer la antigüedad suficiente para ser elegible para participar en los planes de salud, dental y oftalmológico, la elegibilidad también se basará en haber trabajado o haber recibido una remuneración por un promedio de al menos veinticuatro (24) horas semanales durante los tres (3) meses anteriores.

(2) Empleados con derechos adquiridos. Los empleados elegibles contratados por Gigante-USA antes del 1 de febrero de 2005 y a los que la Compañía haya acreditado, de conformidad con el Artículo 9, Sección 2) del presente Acuerdo, una antigüedad continua a partir de entonces (en lo sucesivo, empleados “con derechos adquiridos”) podrán optar por la cobertura de los planes de salud, dental (bajo el Plan Anthem DMO) y oftalmológico en el nivel de cobertura para el empleado o para los dependientes que deseen (“solo empleado”, “Empleado + cónyuge”, “Empleado + hijo(s)” o “Empleado + familia”) sin prima semanal a cargo del empleado. La cobertura dental bajo Anthem Low PPO o Anthem High PPO también se ofrecerá a dichos empleados “con derechos adquiridos” por el costo de la prima semanal establecido en el Apéndice C.

(3) Empleados “sin derechos adquiridos”. Los empleados “sin derechos adquiridos” que cumplan los requisitos podrán optar por la cobertura de los planes de salud, dental y oftalmológico por el costo de la prima semanal establecido en el Apéndice C. Además, los empleados elegibles pueden optar por la cobertura dental y/u oftalmológica al costo de la prima semanal establecido en el Apéndice C (a menos que cuenten “con derechos adquiridos”, en cuyo caso no habrá dicho costo de prima semanal) aun cuando renuncien a la cobertura médica.

(4) Deducciones de nómina. Todos los empleados elegibles para participar en los planes de salud, dental y/u oftalmológico y que elijan la cobertura pagarán las primas semanales correspondientes a los niveles de cobertura elegidos mediante deducciones semanales de nómina. Todos los empleados, independientemente de que sean “con derechos adquiridos” o no, así como sus dependientes, son responsables de los copagos, las franquicias a cargo del asegurado y otros costos según los términos del Plan.

(5) Inscripción abierta. La inscripción abierta tendrá lugar durante el mes de septiembre de cada año; salvo que el empleado sufra un acontecimiento “que altere su vida”, tal y como se define en la ley COBRA, lo que le dará derecho automáticamente a un periodo de inscripción abierta.

(6) Planes y SPD; cambios. Los beneficios que se proporcionarán en este artículo y los términos y condiciones aplicables serán los descritos en los términos del Plan correspondientes, que en última instancia se resumirán en las Descripciones Resumidas del Plan (Summary Plan Descriptions, SPD). En la medida en que exista alguna incongruencia entre las SPD o el presente Acuerdo y los términos del Plan, prevalecerán los términos del Plan. Los empleados con derecho a participar deberán cumplimentar los formularios de inscripción en el Plan correspondientes. La Compañía tendrá derecho a cambiar de aseguradora, de administrador del Plan o de planes de beneficios, y/o tendrá derecho a autoasegurarse, siempre que los cambios en los beneficios del Plan que se deriven de ello sean razonablemente similares. No obstante, el costo de dichos cambios para la Compañía y los empleados puede variar, incluso aumentar, en función de las condiciones del mercado. La Compañía notificará al Sindicato y se ofrecerá a explicar dichos cambios antes de su implementación. La Compañía limitará cualquier aumento anual de las primas de los empleados a un trece por ciento (13 %) con respecto al año de cobertura anterior. En caso de que las tasas de las primas no aumenten en un total del 13 % en un año del plan, la diferencia entre el aumento real y el 13 % se añadirá al aumento máximo de la tasa en el siguiente año del plan, siempre que dicho aumento no supere el quince por ciento (15 %). Por ejemplo, en el Año A, si la prima aumenta un 8 %, entonces en el Año B, el aumento máximo permitido de la tarifa será del 15 %.

## ARTÍCULO 28 DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. Designación. La Compañía reconoce el derecho del Sindicato a designar dos (2) delegados sindicales por tienda. En ningún caso se discriminará a los delegados por el cumplimiento legítimo de sus funciones.

Sección 2. Capacitación. Previa notificación de dos (2) semanas a la Compañía, se programará un (1) día libre remunerado para un (1) delegado por tienda, a fin de que asista a un (1) seminario de formación para delegados de un día de duración por año natural. Si es posible, no se reducirán las horas de trabajo de un delegado a tiempo completo se le reduzcan las horas de trabajo durante una semana de capacitación.

## ARTÍCULO 29 PROHIBICIÓN DE HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

El Sindicato reconoce que es responsabilidad de cada empleado desempeñar fielmente sus funciones con arreglo a los términos del presente Acuerdo. El Sindicato se compromete a hacer todo lo posible para garantizar que los empleados no participen en ninguna huelga, paro, sentada, ralentización, “gripe azul” (es decir, ausencias por enfermedad), negarse a cruzar un piquete, boicotear o cualquier otra acción similar contra la Compañía con cualquier fin, y los empleados no realizarán ninguna de esas acciones en solidaridad o en apoyo del Sindicato en lo que se refiere a otro empleador o a otro sindicato en relación con cualquier empleador, y el Sindicato no convocará, dirigirá, pedirá, sugerirá, incitará ni ayudará o alentará de ningún otro modo, directa o indirectamente, tales acciones durante la vigencia del presente Acuerdo. En caso de que se produzca dicha conducta, el Sindicato hará todo lo posible por impedir que los empleados participantes lleven a cabo tales acciones, incluyendo la entrega de instrucciones por escrito para que cesen. Si algún empleado incurre en una conducta prohibida por esta sección, la Compañía tendrá derecho a imponer medidas disciplinarias a cualquier empleado participante, que podrán llegar hasta el despido, a su entera discreción. La Compañía no aplicará ningún cierre patronal a ningún empleado de la unidad de negociación durante la vigencia del presente Acuerdo.

## ARTÍCULO 30 DIVISIBILIDAD, AHORROS, ACUERDO ÚNICO

Sección 1. Divisibilidad. Si alguna legislación estatal o federal, resolución judicial o normativa gubernamental invalida cualquier artículo o sección del presente Acuerdo, todos los demás artículos y secciones no invalidados seguirán en pleno vigor y efecto.

Sección 2. Cobertura del Acuerdo. Los términos del presente Acuerdo se aplican y son vinculantes para la Compañía únicamente en lo que respecta a los empleados de la unidad de negociación en los centros cubiertos por el presente Acuerdo (Apéndice B). El presente Acuerdo no tiene por objeto, ni se interpretará en el sentido de que se aplique a ninguna sociedad matriz, filial, empresa asociada u otra sociedad, sociedad colectiva, empresa unipersonal, negocio u otra forma de negocio o entidad (ya sea que exista actualmente o que pueda crearse después de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo), que sea propiedad, esté controlada o sea gestionada por cualquiera o todos los titulares, directivos, directores, sucesores, cesionarios, etc. de la Compañía.

Sección 3. Acuerdo único y completo. El presente Acuerdo constituye el Acuerdo completo y único existente entre las partes. El presente Acuerdo sustituye y finaliza todos los acuerdos, compromisos, políticas o “prácticas anteriores” formales o informales, escritos u orales, anteriores entre la Compañía y el Sindicato o cualquier empleado o grupo de empleados, que no estén expresamente incorporados en el presente Acuerdo. Las partes acuerdan que ambas tuvieron una oportunidad y un derecho ilimitados para realizar solicitudes y propuestas durante las negociaciones con respecto a cualquier asunto legal y todos los acuerdos alcanzados como resultado del ejercicio de ese derecho se establecen en este Acuerdo. Los términos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo representan el entendimiento y compromiso completo e íntegro entre las partes. No habrá ninguna enmienda al presente Acuerdo a menos que se plasme por escrito y esté firmada por ambas partes.

### ARTÍCULO 31 DURACIÓN DEL ACUERDO

El presente Acuerdo tendrá plena vigencia y efecto en la Fecha de Entrada en Vigor del Acuerdo de Negociación Colectiva. La Fecha de Entrada en Vigor se produce cuando los empleados de la unidad la ratifican, las partes preparan y aceptan un Acuerdo de Negociación Colectiva completo, y todas las partes lo firman y fechan. Este Acuerdo de Negociación Colectiva permanecerá en vigor hasta las 11:59 p. m. del quinto aniversario de este Acuerdo de 2031 y continuará en pleno vigor y efecto durante el año siguiente, a menos que una notificación por escrito del deseo de rescindir o modificar este Acuerdo sea entregada por cualquiera de las partes a la otra, al menos, sesenta (60) días antes del vencimiento del Acuerdo o cualquier extensión automática del mismo.

CHEBRAUI USA, INC.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA ALIMENTARIA Y COMERCIAL,  
Locales 324, 770, 1167, y 1428, afiliados al  
Sindicato Internacional UFCW

---

Carlos A. Smith  
Presidente y Director  
Ejecutivo

---

Sindicato UFCW Local 324  
José Pérez, Presidente

---

Sindicato UFCW Local 770  
Kathy Finn, Presidenta

---

Sindicato UFCW Local 1167  
Joe Duffle, Presidente

---

Sindicato UFCW Local 1428  
Mark Ramos, Presidente

**APÉNDICE A CLASIFICACIONES Y SALARIOS**

**TIENDAS EN LA CIUDAD DE LA (12 Arleta, 13 Gage, 17 Slauson)**

| <b>SKILLED</b> | <b>Baker, Cake Decorator, Scan Coordinators</b> |        |        |        |        |
|----------------|---|--------|--------|--------|--------|
|                | Year 1  | Year 2 | Year 3 | Year 4 | Year 5 |
| 1st 6 Months   | 18.75   | 19.20  | 19.65  | 20.10  | 20.60  |
| 2nd 6 Months   | 18.85   | 19.30  | 19.75  | 20.20  | 20.70  |
| 3rd 6 Months   | 18.95   | 19.40  | 19.85  | 20.30  | 20.80  |
| 4th 6 Months   | 19.05   | 19.50  | 19.95  | 20.40  | 20.90  |
| 5th 6 Months   | 19.15   | 19.60  | 20.05  | 20.50  | 21.10  |
| 6th 6 Months   | 19.35   | 19.90  | 20.50  | 21.00  | 21.55  |
| 7th 6 Months   | 19.75   | 20.30  | 20.90  | 21.50  | 22.05  |
| Experienced    | 20.25   | 20.85  | 21.50  | 22.15  | 22.80  |
| Lead Person    | 21.25   | 21.85  | 22.50  | 23.15  | 23.80  |

| <b>SKILLED</b> | <b>Meat Cutters, Cooks</b> |        |        |        |        |
|----------------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                | Year 1                     | Year 2 | Year 3 | Year 4 | Year 5 |
| 1st 6 Months   | 18.75                      | 19.20  | 19.65  | 20.10  | 20.60  |
| 2nd 6 Months   | 18.85                      | 19.30  | 19.75  | 20.20  | 20.70  |
| 3rd 6 Months   | 18.95                      | 19.40  | 19.85  | 20.30  | 20.80  |
| 4th 6 Months   | 19.05                      | 19.50  | 19.95  | 20.40  | 20.90  |
| 5th 6 Months   | 19.15                      | 19.60  | 20.05  | 20.50  | 21.10  |
| 6th 6 Months   | 19.35                      | 19.90  | 20.50  | 21.00  | 21.55  |
| 7th 6 Months   | 19.75                      | 20.30  | 20.90  | 21.50  | 22.05  |
| Experienced    | 20.25                      | 20.85  | 21.50  | 22.15  | 22.80  |
| Lead Person    | 21.25                      | 21.85  | 22.50  | 23.15  | 23.80  |

| <b>CLERKS</b> | <b>Front End Coordinators*, Checkers, Night Crew, Grocery, Produce, Dairy/Deli, Receiving, Bakery, Bulk Deli, Meat, Fish, Tortilleria &amp; Prepared Foods Clerks</b> |        |        |        |        |
|---------------|---|--------|--------|--------|--------|
|               | Year 1  | Year 2 | Year 3 | Year 4 | Year 5 |
| 1st 6 Months  | 18.45   | 18.90  | 19.35  | 19.80  | 20.25  |
| 2nd 6 Months  | 18.55   | 19.00  | 19.45  | 19.90  | 20.35  |
| 3rd 6 Months  | 18.65   | 19.10  | 19.55  | 20.00  | 20.45  |
| 4th 6 Months  | 18.75   | 19.20  | 19.65  | 20.10  | 20.55  |
| 5th 6 Months  | 18.85   | 19.30  | 19.75  | 20.20  | 20.65  |
| 6th 6 Months  | 18.95   | 19.40  | 19.85  | 20.30  | 20.80  |
| 7th 6 Months  | 19.05   | 19.50  | 20.00  | 20.50  | 21.00  |
| Experienced   | 19.15   | 19.70  | 20.30  | 20.90  | 21.50  |
| Lead Person   | 20.15   | 20.70  | 21.30  | 21.90  | 22.50  |

| <b>RUNNERS</b> | Year 1 | Year 2 | Year 3 | Year 4 | Year 5 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1st 12 Months  | 18.45  | 18.90  | 19.35  | 19.80  | 20.25  |
| Thereafter     | 18.55  | 19.10  | 19.65  | 20.15  | 20.60  |

\* Front End Coordinators will receive a \$0.50/hr. premium over the applicable Clerk wage rate.

This Wage Proposal will become effective at the beginning of the first full payroll period after ratification and execution of the collective bargaining agreement.

**TIENDAS FUERA DE LA CIUDAD DE LA (11 Anaheim, 14 Covina, 15 Inglewood, 16 S. Fe Springs)**

| <b>SKILLED Baker, Cake Decorator, Scan Coordinators</b> |  | <u>Year 1</u> | <u>Year 2</u> | <u>Year 3</u> | Year 4 | Year 5 |
|---|--|---------------|---------------|---------------|--------|--------|
| 1st 6 Months  |  | 18.00         | 18.45         | 18.95         | 19.40  | 19.90  |
| 2nd 6 Months  |  | 18.25         | 18.75         | 19.20         | 19.70  | 20.20  |
| 3rd 6 Months  |  | 18.50         | 19.00         | 19.50         | 19.95  | 20.45  |
| 4th 6 Months  |  | 18.75         | 19.30         | 19.70         | 20.20  | 20.70  |
| 5th 6 Months  |  | 19.05         | 19.60         | 20.05         | 20.50  | 21.00  |
| 6th 6 Months  |  | 19.35         | 19.90         | 20.50         | 21.00  | 21.55  |
| 7th 6 Months  |  | 19.75         | 20.30         | 20.90         | 21.50  | 22.05  |
| Experienced   |  | 20.25         | 20.85         | 21.50         | 22.15  | 22.80  |
| Lead Person   |  | 21.25         | 21.85         | 22.50         | 23.15  | 23.80  |

| <b>SKILLED Meat Cutters, Cooks</b> |  | Year 1 | Year 2 | Year 3 | Year 4 | Year 5 |
|------------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1st 6 Months                       |  | 18.00  | 18.45  | 18.95  | 19.40  | 19.90  |
| 2nd 6 Months                       |  | 18.25  | 18.75  | 19.20  | 19.70  | 20.20  |
| 3rd 6 Months                       |  | 18.50  | 19.00  | 19.50  | 19.95  | 20.45  |
| 4th 6 Months                       |  | 18.75  | 19.30  | 19.70  | 20.20  | 20.70  |
| 5th 6 Months                       |  | 19.05  | 19.60  | 20.05  | 20.50  | 21.00  |
| 6th 6 Months                       |  | 19.35  | 19.90  | 20.50  | 21.00  | 21.55  |
| 7th 6 Months                       |  | 19.75  | 20.30  | 20.90  | 21.50  | 22.05  |
| Experienced                        |  | 20.25  | 20.85  | 21.50  | 22.15  | 22.80  |
| Lead Person                        |  | 21.25  | 21.85  | 22.50  | 23.15  | 23.80  |

| <b>CLERKS Front End Coordinators*, Checkers, Night Crew, Grocery, Produce, Dairy/Deli, Receiving, Bakery, Bulk Deli, Meat, Fish, Tortilleria &amp; Prepared Foods Clerks</b> |  | Year 1 | Year 2 | Year 3 | Year 4 | Year 5 |
|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1st 6 Months   |  | 17.20  | 17.65  | 18.10  | 18.55  | 19.00  |
| 2nd 6 Months   |  | 17.30  | 17.75  | 18.20  | 18.65  | 19.10  |
| 3rd 6 Months   |  | 17.40  | 17.85  | 18.30  | 18.75  | 19.25  |
| 4th 6 Months   |  | 17.50  | 17.95  | 18.40  | 18.85  | 19.35  |
| 5th 6 Months   |  | 17.60  | 18.10  | 18.60  | 19.00  | 19.45  |
| 6th 6 Months   |  | 17.70  | 18.20  | 18.70  | 19.10  | 19.55  |
| 7th 6 Months   |  | 17.80  | 18.30  | 18.80  | 19.30  | 19.75  |
| Experienced  |  | 18.05  | 18.60  | 19.15  | 19.75  | 20.35  |
| Lead Person  |  | 19.05  | 19.60  | 20.15  | 20.75  | 21.35  |

| <b>RUNNERS</b> |  | Year 1 | Year 2 | Year 3 | Year 4 | Year 5 |
|----------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1st 12 Months  |  | 17.20  | 17.65  | 18.10  | 18.55  | 19.00  |
| Thereafter     |  | 17.35  | 17.85  | 18.35  | 18.80  | 19.30  |

\* Front End Coordinators will receive a \$0.50/hr. premium over the applicable Clerk wage rate.

This Wage Proposal will become effective at the beginning of the first full payroll period after ratification and execution of the collective bargaining agreement.

APÉNDICE B UBICACIONES CUBIERTAS

9170 Woodman Avenue  
Arleta, CA 91331

10531 South Carmenita Road Santa Fe  
Springs, CA 90670

960 West Arrow Highway Covina, CA  
91722

1100 West Slauson  
Los Ángeles, CA 90044

1301 East Gage Avenue Los Angeles, CA 90001

650 North Euclid Street Anaheim, CA 92801

3321 West Century Blvd. Inglewood, CA 90303

## APÉNDICE C PLANES DE SALUD

La información proporcionada en este Apéndice C corresponde al año actual del Plan de Salud, que actualmente va del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026. Es casi seguro que los costos de las primas semanales que se indican aquí cambiarán en los años siguientes del Plan de Salud. La Compañía proporcionará a los empleados una hoja de tarifas actualizada con los nuevos costos de las primas semanales durante el periodo de inscripción abierta para cada año posterior del Plan de Salud. Los costos de las primas semanales de los planes de salud que se enumeran a continuación (y los costos actualizados para los años del plan de salud posteriores) no incluyen otros costos para los empleados y sus dependientes en virtud de los planes aplicables; por ejemplo, copagos y franquicias.

### Plan médico (Año del plan de salud 2026)

Los empleados con derecho a la cobertura sanitaria pueden optar por la cobertura de HealthNet ExcelCare HMO – R1070A o de Salud HMO y más – L6135A. El costo de la prima semanal de dicha cobertura será el siguiente:

#### **HealthNet ExcelCare HMO – R1070A**

|                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| Solo empleado      | \$31.85 por semana  |
| Empleado + cónyuge | \$126.72 por semana |
| Empleado + hijo(s) | \$117.07 por semana |
| Empleado + familia | \$191.54 por semana |

#### **HealthNet Salud HMO y más – L6135A**

|                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| Solo empleado      | \$24.61 por semana  |
| Empleado + cónyuge | \$94.60 por semana  |
| Empleado + hijo(s) | \$88.57 por semana  |
| Empleado + familia | \$146.04 por semana |

### Plan dental y oftalmológico con inscripción médica (Año del plan de salud 2026)

Los empleados con beneficios que elijan una cobertura de plan médico pueden inscribirse en los planes Anthem Dental HMO y Blue View Vision sin costo adicional. Estos empleados también tienen la opción de contratar los planes Anthem Dental Low y High PPO con un costo adicional.

#### **Anthem Dental DMO con elección de plan médico**

|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| Solo empleado      | \$0.00 por semana |
| Empleado + cónyuge | \$0.00 por semana |
| Empleado + hijo(s) | \$0.00 por semana |
| Empleado + familia | \$0.00 por semana |

**Anthem Dental Low PPO con elección de plan médico**

|                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| Solo empleado      | \$4.58 por semana  |
| Empleado + cónyuge | \$8.14 por semana  |
| Empleado + hijo(s) | \$10.13 por semana |
| Empleado + familia | \$13.65 por semana |

**Anthem Dental High PPO con elección de plan médico**

|                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| Solo empleado      | \$9.00 por semana  |
| Empleado + cónyuge | \$18.00 por semana |
| Empleado + hijo(s) | \$20.28 por semana |
| Empleado + familia | \$30.78 por semana |

**Anthem Blue View Vision con elección de plan médico**

|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| Solo empleado      | \$0.00 por semana |
| Empleado + cónyuge | \$0.00 por semana |
| Empleado + hijo(s) | \$0.00 por semana |
| Empleado + familia | \$0.00 por semana |

Planes solo dentales y/o solo oftalmológicos (Año del plan de salud 2026)

Los empleados con beneficios que no se inscriban en un plan médico pueden inscribirse en los planes Anthem Dental HMO y Blue View Vision con los siguientes costos:

**Anthem Dental DMO sin elección de plan médico**

|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| Solo empleado      | \$2.21 por semana |
| Empleado + cónyuge | \$4.41 por semana |
| Empleado + hijo(s) | \$4.41 por semana |
| Empleado + familia | \$7.16 por semana |

**Anthem Dental Low PPO sin elección de plan médico**

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| Solo para empleados | \$6.18 por semana  |
| Empleado + cónyuge  | \$12.36 por semana |
| Empleado + hijo(s)  | \$14.53 por semana |
| Empleado + familia  | \$21.97 por semana |

**Anthem Dental High PPO sin elección médica**

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| Solo para empleados | \$9.56 por semana  |
| Empleado + cónyuge  | \$19.13 por semana |
| Empleado + hijo(s)  | \$21.55 por semana |
| Empleado + familia  | \$32.71 por semana |

**Anthem Blue View Vision sin elección de plan médico**

|                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| Solo para empleados | \$0.99 por semana |
| Empleado + cónyuge  | \$1.88 por semana |
| Empleado + hijo(s)  | \$1.98 por semana |
| Empleado + familia  | \$2.91 por semana |