

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

entre

CORPORACIÓN BODEGA LATINA d/b/a EL
SUPER

- y -

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE
LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y EL
COMERCIO (“La Unión”)
(UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION)

Locales 324, 770, 1167 y 1428 afiliados al

Sindicato Internacional UFCW

Fechas de vigencia:

17 de abril del 2020

—

16 de abril del 2025

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Página</u>
ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN	1
Sección 1. Reconocimiento	1
Sección 2. Exclusiones	1
Sección 3. Cobertura.....	1
ARTÍCULO 2 NO DISCRIMINACIÓN	1
Sección 1. General	1
Sección 2. Género	1
Sección 3. Inmigración.....	2
ARTÍCULO 3 NOTIFICACIÓN	2
Sección 1. Nombres y Direcciones	2
Sección 2. Avisos	2
Sección 3. Nuevas Contrataciones.....	2
ARTÍCULO 4 SEGURIDAD SINDICAL Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS	2
Sección 1. Tiendas con Unión.....	2
Sección 2. Deduciones.....	2
Sección 3. Administración	2
Sección 4. Indemnización	2
ARTÍCULO 5 ACCESO DE LA UNIÓN.....	3
Sección 1. Acceso	3
Sección 2. Tablero Informativo	3
ARTÍCULO 6 DERECHOS DE LA GERENCIA	4
Sección 1. Derechos que se Retienen	4
Sección 2. Gerencia	4
Sección 3. Operaciones	4

Sección 4. General	4
Sección 5. Local/Lugares	4
Sección 6. No ejercicio de Derechos.....	5
ARTÍCULO 7 AGRAVIOS Y ARBITRAJE.....	5
Sección 1. Definición de Agravios	5
Sección 2. Paso 1 y Límites de Tiempo	5
Sección 3. Paso 2 y Límites de Tiempo.....	5
Sección 4. Paso 3 y Límites de Tiempo.....	5
Sección 5. Selección del Mediador	6
Sección 6. Mediación Expeditada.....	6
Sección 7. Autoridad del Mediador	6
Sección 8. Costos	6
ARTÍCULO 8 PERIODO DE PRUEBA.....	7
Sección 1(a). Periodo.....	7
Sección 2. Disciplina	8
Sección 3. Beneficios	8
ARTÍCULO 9 SEÑORÍA	8
Sección 1. Definición	8
Sección 2. Crédito de Señoría Pasada	8
Sección 3. Lista de Señoría.....	8
Sección 4. Pérdida de Señoría	8
Sección 5. Empleados de Tiempo Parcial	9
Sección 6. Ascensos	9
Sección 7. Fines de Semana	9
ARTÍCULO 10 DESCANSOS Y REINSTALACIÓN	10
Sección 1. Procedimiento	10
Sección 2. Reinstalación	10
Sección 3. Reportarse al trabajo.....	10
ARTÍCULO 11 HORAS DE TRABAJO	10
Sección 1. Semana Laboral	10

Sección 2. Horas	10
Sección 3. Horarios de Trabajo.....	11
Sección 4. Garantía de Horas (Empleados Tiempo Completo).....	11
Sección 5. Garantía de Horario	12
Sección 6. Empleados de Tiempo Completo	12
Sección 7. Excepciones.....	12
Sección 8. Re-clasificación.....	12
ARTÍCULO 12 RECESOS PARA COMIDA Y DESCANSO.....	12
Sección 1. Tiempo para Comida	12
Sección 2. Tiempo Adicional para Comida	12
Sección 3. Tiempo para Descanso	12
ARTÍCULO 13 PAGO POR TURNOS DIVIDIDOS	13
ARTÍCULO 14 PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR	13
Sección 1. Mínimo.....	13
Sección 2. Reinstalación.....	13
Sección 3. Notificación	13
ARTÍCULO 15 TIEMPO EXTRA	13
Sección 1. Horas Extra	13
Sección 2. No Dejar de Reportar Impuestos de Nómina.....	13
Sección 3. Días Consecutivos Trabajados	13
ARTÍCULO 16 REGLAS Y DISCIPLINA DE LA COMPAÑÍA	13
Sección 1. Reglas	13
Sección 2. Aviso a la Unión	14
Sección 3. Buena Causa	14
ARTÍCULO 17 SALARIOS	14
Sección 1. Sueldos	14
Sección 2. Vigencia	14
Sección 3. Ajuste de Salario Mínimo.....	14
ARTÍCULO 18 VACACIONES	14
Sección 1. Elegibilidad, Acumulación, Asignación	14
Sección 2. Pago.....	15
Sección 3. Programación de Vacaciones	15
Sección 4. Pago de Vacaciones	15
ARTÍCULO 19 DÍAS PERSONALES	15

ARTÍCULO 20 DÍAS FESTIVOS	16
Sección 1. Días Festivos y Pago de Feriado.....	16
Sección 2. Elegibilidad	16
ARTÍCULO 21 ACTA DE AUSENCIA POR RAZONES FAMILIARES Y MÉDICAS	16
ARTÍCULO 22 PERMISOS DE AUSENCIA MANDADOS POR EL ESTADO.....	16
ARTÍCULO 23 PERMISO DE AUSENCIA	16
Sección 1. Ausencia General	16
ARTÍCULO 24 PERMISO PARA SER JURADO/TESTIGO EN CORTE	16
Sección 1. Tiempo Libre	16
Sección 2. Notificación a la Compañía	16
Sección 3. Prueba de Notificación/Asistencia	16
ARTÍCULO 25 PERMISO POR DUELO	16
Sección 1. Permiso y Pago	16
Sección 2. Definición	17
Sección 3. Notificación	17
Sección 4. Permiso de Ausencia Adicional.....	17
ARTÍCULO 26 PERMISO POR AUSENCIA MILITAR	17
ARTÍCULO 27 SEGURO MÉDICO EN GRUPO Y PLANES DEL BENEFICIO	17
ARTÍCULO 28 DELEGADOS DE LA UNIÓN	18
Sección 1. Designación	18
Sección 2. Entrenamiento.....	18
ARTÍCULO 29 NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL	18
ARTÍCULO 30 SEPARABILIDAD Y SALVEDAD	19
Sección 1. Separabilidad	19
Sección 2. Cobertura del Contrato	19
Sección 3. Único y Completo Acuerdo.....	20
ARTÍCULO 31 DURACIÓN DEL ACUERDO... ..	20

Este Acuerdo de Negociación Colectiva (“Acuerdo”) se suscribe este 17 de abril del 2020, entre Bodega Latina Corporation d/b/a/ El Super, de aquí en adelante referido como (“Compañía” o “El Super”) y los Locales 324, 770, 1167 y 1428, afiliados al Sindicato Internacional UFCW (colectivamente la “Unión”).

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1. Reconocimiento. La Compañía reconoce a la Unión como el representante exclusivo para negociaciones colectivas de todos sus empleados incluidos en las clasificaciones identificadas en el Apéndice A adjunto, en los locales designados de la Compañía (Apéndice B). Los empleados de oficina, los empleados de carácter confidencial, los empleados profesionales, los empleados de nivel directivo, supervisores y el personal de vigilancia (como son definidos por el Acta) están excluidos de la unidad de negociación colectiva.

Sección 2. Exclusiones. Los siguientes empleados directivos están excluidos de la unidad de negociaciones: Director de la Tienda, Subdirector de la Tienda, Director del Departamento de Frutas y Verduras, Gerente del Supermercado, Gerente del Departamento de Carnes, Gerente del Deli y Queso, Gerente del Departamento de Panadería, Gerente de la Tortillería, Gerente de Pescados y Mariscos, Gerente de Operaciones, Contadores, y hasta dos gerentes adicionales designados por la Compañía de tiempo en tiempo, los cuáles pueden ser cambiados por la compañía a discreción suya; en este momento, la Compañía designa al Gerente de Cocina y al Gerente del Departamento de Lácteos/Comida Preparada Congelada como los dos empleados directivos adicionales excluidos. Estos puestos excluidos son los únicos empleados excluidos que pueden desempeñar trabajo considerado en el contrato. Ningún otro empleado excluido podrá desempeñar trabajo hecho por miembros de la unidad de negociación. A ningún empleado se le exigirá renunciar a su afiliación a la Unión ni su puesto será afectado adversamente como consecuencia de esta estipulación, sin embargo, a pesar de lo arriba mencionado, miembros actuales de la Unión ascendidos a puestos de gerencia renunciarán a la membresía de la Unión mientras trabajen en puestos gerenciales.

Sección 3. Cobertura. Este Acuerdo sólo será aplicable a, y cubrirá las ubicaciones enumeradas en el Apéndice B de este documento, y las referencias a través del Acuerdo a "ubicación(es)" o "tienda(s)" significarán las ubicaciones del Apéndice B.

ARTÍCULO 2

NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1. General. La Compañía y la Unión acuerdan que ninguna de las partes discriminará en contra de ningún empleado en cualquier clasificación o condición de empleo por causa de raza, creencia religiosa, color de piel, nacionalidad, ancestros, discapacidad física o mental, condiciones médicas definidas por la legislación de California, estado civil, sexo, edad, preferencias sexuales, afiliación o falta de afiliación a la Unión, o cualquier otra base de discriminación protegida por la ley estatal, federal o local.

Sección 2. Género. El uso del género masculino en este documento será considerado que incluye al género femenino.

Sección 3. Inmigración. El empleador acuerda que permitirá a los empleados proporcionar, y que aceptará para inspección, documentos originales de identidad o autorización de trabajo a elección del empleado como se indica entre la lista de documentos aceptables en la Forma I-9 (Verificación de Elegibilidad de Empleo) para establecer que la persona ha recibido un cambio de nombre o Número de Seguro Social. Tras inspección, el Empleador usará tal información para fines del cumplimiento de las leyes de inmigración de Estados Unidos y tomará acciones apropiadas requeridas por la ley de inmigración de Estados Unidos. A excepción de como lo es requerido por la ley de inmigración de Estados Unidos, el Empleador no tomará acciones adversas en contra del empleado únicamente como resultado de un cambio de nombre o Número de Seguro Social.

ARTÍCULO 3

NOTIFICACIÓN

Sección 1. Nombres y Direcciones. Los empleados deben proporcionar a la Compañía su dirección y número de teléfono inmediatamente al comenzar el empleo. Posteriormente, el empleado debe notificar a la Compañía, por escrito y a la mayor brevedad, todo cambio en la dirección o número de teléfono. No proporcionar tales cambios en la información librerá a la Compañía de la obligación de enviar notificación al empleado según las estipulaciones de reinstalación al trabajo o estipulaciones relacionadas contenidas en este Acuerdo.

Sección 2. Aviso. Si a la Compañía se le exige notificar a los empleados bajo cualquier estipulación contenida en este Acuerdo, la notificación se hará por entrega inmediata de FedEx o UPS a la última dirección conocida del empleado (no se requiere recibo de reconocimiento). Si el empleado no responde o no cumple con la notificación dentro de cinco (5) días de la fecha de entrega, se acaba(n) la(s) obligación(es) de la Compañía hacia el empleado bajo los términos de este Acuerdo.

Sección 3. Nuevos Empleados Contratados. La Compañía proporcionará a la Unión notificación por escrito de todos los nuevos empleados, los despidos o cambios en la clasificación de manera mensual. La notificación de nuevos empleados incluirá el nombre completo del empleado, el domicilio de residencia, el número de teléfono, la fecha de contratación y la clasificación de empleo. En cumplimiento de la ley estatal, la Unión dará un medio electrónico seguro o encriptado para proporcionar los números de seguro social. Si la Unión no lo hace, la Compañía mandará los números de seguro social de los empleados recién contratados por correo una vez por mes. La Unión cumplirá con todas las leyes aplicables relacionadas a la notificación y uso de números de seguro social e indemnizará a la Compañía por cualquier reclamo de notificación relacionada al número de seguro social.

ARTÍCULO 4

SEGURIDAD SINDICAL Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS

Sección 1. Seguridad Sindical. Será una condición de empleo que todos los empleados se hagan miembros de la Unión o paguen una Cuota mensual de Agencia (como es definido por ley) y todos los empleados nuevos se harán miembros de la Unión o harán el primer pago de Cuota de Agencia a más tardar el día treinta y uno (31) después del comienzo de empleo, o en la fecha en que entre en vigencia este Acuerdo, la que sea posterior. En caso de que un empleado incumpla o deje de cumplir

estas exigencias de afiliación, la Unión certificará tanto a la Compañía como a dicho empleado, por escrito, del incumplimiento del empleado de las obligaciones mencionadas. Si el empleado no ha cumplido con esta estipulación dentro de siete (7) días calendario siguientes a dicha certificación, el empleado será despedido.

Sección 2. Deducciones. La Unión proporcionará a la Compañía las autorizaciones firmadas para las deducciones por nómina. Para empleados que individual y voluntariamente autoricen dichas deducciones, la Compañía deducirá de los salarios de los empleados que son miembros de la Unión cuotas regulares de Iniciación en la Unión, cuotas de membresía y contribuciones políticas, y la Cuota de Agencia de no miembros que autoricen tales deducciones y las remitirá a la Unión. La Unión notificará oportunamente a la Compañía sobre la cantidad apropiada de todas las deducciones hechas bajo este Artículo. La Unión dará su aviso de deducciones de cuotas/tarifas a la Compañía y la compañía dará su reporte de pago a la Unión, en un formato único y uniforme, aprobado por la compañía en todas las tiendas.

Sección 3. Administración. Dichas deducciones de nómina serán hechas en cantidades iguales a la semana por parte de la Compañía a los salarios de los empleados y serán transferidos a la Unión a más tardar el día quince (15) del mes en el que se hacen las deducciones; excepto cuando dichas deducciones no puedan realizarse a causa de una falla de los equipos o causas de fuerza mayor. Las deducciones por las cuotas de ingreso para los miembros de la Unión serán hechas por instrucciones de la Unión y con la frecuencia prescrita por la misma.

Sección 4. Indemnización. La Unión indemnizará y librá de perjuicios a la Compañía con respecto a reclamaciones por sueldos perdidos, beneficios de salud y bienestar social y por otros daños debido a su actuación bajo las estipulaciones de este Artículo. La Compañía acepta que si la Unión le da una notificación de un error que causó que un empleado fuera despedido bajo este ARTÍCULO dentro de 30 días calendario de tal despido, la Compañía reinstalará al empleado y lo pondrá en la programación de horarios siguiente publicada. La Unión acuerda indemnizar y tener a la Compañía exenta de cualquier demanda legal presentada en su contra por cualquier empleado cubierto en este Acuerdo lo cual resulta del cumplimiento de este Artículo por parte de la Compañía.

ARTÍCULO 5

ACCESO DE LA UNIÓN

Sección 1. Acceso. La Compañía acuerda permitir a un representante autorizado de la Unión tener acceso a las tiendas cubiertas por este Acuerdo para observar las condiciones existentes bajo este Acuerdo y con el propósito de investigar o ajustar agravios bajo las siguientes condiciones. El representante autorizado debe hablar con los empleados (aparte de un saludo casual) en un área que no sea de trabajo (por ejemplo, en la sala de descanso), durante tiempo fuera del trabajo, y limitar cualquier tal visita a las tiendas a no más de 4 horas por visita, y a las áreas que no son de trabajo sin coordinación con y acompañamiento de un miembro de la gerencia. La Unión notificará a la Compañía por escrito los nombres de los representantes que están autorizados a actuar en su representación. El Representante autorizado de la Unión también notificará a la persona encargada de la tienda (por ejemplo, Director de la Tienda, Subdirector de la Tienda, etc.) cuando entre por primera vez a la tienda.

Sección 2. Tablero de Anuncios. La Compañía proporcionará un tablero de anuncios para la

publicación de las notificaciones oficiales de la Unión. Sin embargo, esos avisos no deberán ser derogatorios en cuanto a empleados o la Compañía. Solamente un representante autorizado de la Unión o Delegado puede publicar materiales en el espacio designado.

ARTÍCULO 6

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. Derechos Retenidos. Excepto cuando las estipulaciones de este Acuerdo establezcan limitaciones específicas, la Compañía retiene el derecho único y exclusivo para ejercer todos los derechos o funciones de la administración. La enumeración de los siguientes derechos de la gerencia no implicará la exclusión de otros derechos de la misma que no sean enumerados específicamente. Excepto en situaciones de conflicto con otra estipulación clara y notoria de este Acuerdo, el ejercicio unilateral de la Compañía de sus derechos de gerencia no serán sujetos a las estipulaciones de agravios y arbitraje de este Acuerdo. La Compañía tiene el derecho de ser partícipe de cualquiera de los derechos descritos en este ARTÍCULO a su única discreción sin ningún requerimiento para negociar sobre la decisión o sus efectos.

Sección 2. Gerencia. Excepto cuando existan limitaciones claras y visibles establecidas en este Acuerdo, la Compañía tiene el derecho de administrar las instalaciones y a dirigir el trabajo de los empleados, incluidos el derecho a contratar, despedir, suspender o aplicar otro tipo de sanciones disciplinarias a los empleados; a bajar de puesto, transferir o dar ascenso a los empleados; a determinar la cantidad de trabajo y el número y tipo de empleados necesarios, y a descansar empleados debido a la falta de trabajo o cualquier otras razones comerciales.

Sección 3. Operaciones. La Compañía tiene el derecho a seleccionar los productos a vender y los proveedores de los mismos; a definir y/o modificar los métodos y programación de la recepción, almacenaje, abastecimiento y venta; a establecer cambios en el proceso; y a determinar el tamaño y carácter del inventario.

Sección 4. General. Excepto cuando existan limitaciones claras y notorias impuestas por este Acuerdo, la Compañía retiene el derecho a establecer horarios de trabajo para los empleados en grupo e individualmente, incluida la determinación del número específico de horas a trabajar en cualquier día, semana o turno, incluyendo los tiempos de comienzo y parada, y el derecho a programar a los empleados para trabajar en cualquier semana laboral en días que no sean consecutivos; a determinar el número de empleados necesarios para el funcionamiento de cualquier departamento, clasificación, división, o instalaciones de la Compañía; a determinar las tareas de cada clasificación; a dar entrenamiento entre clasificaciones; a introducir y usar cualquier servicio nuevo o mejorado, métodos de entrenamiento o enseñanza o currículum, procedimientos de trabajo, reglas de trabajo, tiempo/asistencia, y todos los otros estándares, incluyendo estándares de disciplina, materiales, instalaciones, herramienta o equipo y mantener operaciones eficientes; a determinar todo equipo a ser usado (incluyendo nuevas tecnologías), la utilización de todas las instalaciones físicas y la asignación de espacios de la Compañía; a determinar la organización administrativa para cada departamento; a seleccionar quién será contratado y quién no será contratado; a utilizar empleados de tiempo parcial o trabajadores temporales/de agencia de personal (empleados temporales/de agencia de personal pueden ser usados solamente en una emergencia de negocios); a establecer o modificar estándares y niveles de rendimiento razonables; y a establecer o modificar planes de incentivos o compensación para dar pago o bonos que proporcionen paga adicional al sueldo básico por hora de los empleados en el grupo o individualmente.

Sección 5. Sitios/Ubicación. La Compañía puede determinar la ubicación del negocio, incluyendo el establecimiento de nuevas tiendas, instalaciones, departamentos, divisiones o subdivisiones y también

puede reubicar, vender o cerrar los mismos.

Sección 6. El no ejercer derechos. Que la Compañía no ejerza cualquier poder, función, autoridad o derecho en una forma específica no podrá ser considerado como una renuncia del derecho de la Compañía a ejercer dicho poder, función, autoridad o derecho en una forma distinta, o como impedimento a la Compañía para ejercer dicho poder, función, autoridad o derecho en una forma distinta o en la misma forma en el futuro.

ARTÍCULO 7

AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Definición de Agravio. Un agravio dentro del significado de este Artículo será limitado a una disputa que surja entre las partes que involucren la interpretación o aplicación de los términos expresados en este Acuerdo. En caso de surgir un agravio, éste será resuelto de la siguiente manera.

Sección 2.– Paso 1 y Límites de Tiempo. Si la Unión entonces cree que la Compañía violó un término específico de este Acuerdo, la Unión presentará un agravio por escrito a la Compañía vía correo electrónico al Director de Tienda correspondiente y al encargado de Recursos Humanos del corporativo (actualmente María García) dentro de siete (7) días calendario del suceso de la queja o del conocimiento del empleado agraviado del suceso que da lugar a la queja. La queja o agravio indicará la fecha y la naturaleza de la presunta violación, el Artículo específico y la Sección del Acuerdo presuntamente violados, así como el remedio que se busca. Solamente la Unión puede meter quejas con la compañía. Si la presentación de la queja por parte de la Unión no cumple con los periodos de tiempo descritos en esta Sección, la queja será anulada como fuera de tiempo y no será sujeta a procesamiento posterior bajo este Artículo. La Compañía dará una decisión por correo electrónico al Representante de la Unión dentro de siete (7) días calendario después de que el agravio o queja es enviado. Si la Compañía no cumple con el anterior periodo de tiempo, cancela cualquier objeción a cualquier falta de la Unión para cumplir con los requerimientos de tiempos de presentación de la queja en el proceso de agravio para la queja en turno.

Sección 3. – Paso 2 y Límites de Tiempo. En caso de que el agravio no sea satisfactoriamente resuelto en el Paso 1, el Representante de la Unión apelará la decisión en el siguiente paso dentro de siete (7) días calendario de la fecha de la respuesta por escrito de la Compañía. Si la apelación de la Unión no cumple con el periodo de tiempo descrito en esta Sección, el agravio es anulado como fuera de tiempo y no será sujeto a procesamiento posterior bajo este Artículo. Tal apelación será enviada por escrito por correo electrónico al Director de la Tienda y al encargado corporativo de Recursos Humanos de la Compañía (actualmente María García) para una conversación en persona, por teléfono y otro medio (por ejemplo, por Skype), la cual debe ser programada dentro de catorce (14) días calendario de la apelación por escrito si la Compañía no cumple con el periodo de tiempo anterior, anula cualquier objeción a cualquier falta de la Unión de cumplir con los requerimientos de tiempos para someter la queja en el proceso de agravio para la queja en cuestión. La compañía dará una decisión por escrito por correo electrónico al Representante de la Unión dentro de siete (7) días calendario después de la discusión. Si la Compañía no cumple con el periodo de tiempo anterior, se anula cualquier objeción a cualquier falta de la Unión de cumplir con los requerimientos de tiempo para someter la queja en el proceso de agravio sobre la queja en cuestión.

Sección 4. Paso 3 y Límites de Tiempo. Si la decisión de la Compañía en el paso anterior es insatisfactoria para la Unión y la Unión desea mediar la queja, hará una petición por escrito solicitando mediación de la queja a la Compañía dentro de catorce (14) días calendario después de la decisión por escrito de la Compañía del Paso 2. Si la solicitud de arbitraje de la Unión no cumple con el periodo de tiempo descrito en esta Sección, la queja o agravio es anulado como fuera de tiempo y no será sujeto a proceso posterior bajo este Artículo.

Sección 5. Selección del Mediador. Dentro de siete (7) días calendario de la fecha de pedir un mediador, la Unión pedirá al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (“FMCS”) que un panel de nueve (9) Mediadores sea enviado a ambas partes. Si la Unión no cumple con los periodos de tiempo descritos arriba en esta Sección, el agravio es anulado como fuera de tiempo y no será sujeto a más procesamiento bajo este Artículo. A partir de entonces, los dos (2) representantes de arbitraje de ambas partes se comunicarán dentro de catorce (14) días calendario vía telefónica, por correo electrónico o en persona, u otros medios virtuales; y si no pueden llegar a un acuerdo sobre un mediador de esta lista, ellos deben elegir a un Mediador por medio de alternarse tachando los nombres en la lista de este panel (la Unión hará el primer tachado) hasta que quede un (1) nombre. El Representante de la Unión entonces notificará al mediador seleccionado. Cada parte tendrá el derecho de eliminar un panel completo una vez por caso durante este proceso si la parte hace esto dentro de cinco (5) días calendario después de recibir el panel. Si una de las partes ejerce dicho derecho, los requerimientos de tiempo de esta Sección re-inician y la parte que busca un nuevo panel solicitará un nuevo panel dentro de siete (7) días calendario de la petición de un nuevo panel. Nada de lo aquí estipulado impedirá a las partes seleccionar voluntariamente y de común acuerdo, a un Mediador antes de recibir una lista.

Sección 6. Agilización de Arbitraje. Si las partes voluntariamente llegan a un acuerdo sobre un procedimiento de arbitraje expedito, el Mediador presentará su decisión dentro de siete (7) días de la audiencia. No habrá escribano de la corte o transcripción oficial de la audiencia en un procedimiento expedito.

Sección 7. Autoridad del Mediador. El Mediador al que se le presente cualquier agravio de acuerdo con las estipulaciones de este Artículo tendrá solamente la autoridad de interpretar el Acuerdo como está escrito, para hacer conclusiones de los hechos en base a la evidencia presentada en el procedimiento de arbitraje, y de aplicar las estipulaciones contractuales para dichos hechos. Al interpretar el Acuerdo, el Mediador aplicará la regla de “significado evidente”, el cual significa que si una estipulación del Acuerdo tiene un significado evidente, el Mediador no tomará, considerará o aplicará evidencia extrínseca (externa) de ninguna Fuente (incluyendo historial de negociaciones o práctica pasada), para variar o interpretar el significado evidente de la estipulación. Igualmente, si este Acuerdo da a una de las partes el derecho de definir estándares, el Mediador aplicará esos estándares y no otros. El Mediador no tendrá jurisdicción o autoridad para agregar o quitar mérito de alterar, modificar o enmendar cualquier estipulación de este Acuerdo. La decisión del Mediador será final y vinculante.

Sección 8. Costos. La parte perdedora será responsable de los costos del Mediador y de la sala de audiencia (si acaso las hay). Todos los otros costos serán cubiertos por la parte que incurra en ellos, incluyendo el costo de un escribano de la corte a menos que ambas partes estén de acuerdo en usar un reportero o escribano de la corte (generalmente no aconsejable excepto en casos complejos). Si sólo una de las partes desea un escribano de la corte, esa parte deberá asumir los costos de la presencia del escribano de la corte. Si un reportero de la corte se presenta a petición de solamente una de las partes, la otra parte puede ordenar y pagar cualquier transcripción deseada. En caso de que se necesite a un traductor, la Compañía proporcionará a ningún costo, un traductor empleado por la Compañía, que no estuvo involucrado de ninguna manera con los hechos en cuestión. Si la Unión declina el uso de un traductor de la Compañía, la Unión cubrirá el costo de conservar a un traductor por terceras vías, si así lo desea. En el interés de una resolución del

conflicto que sea efectivo en costos y oportuno, ambas partes pueden elegir presentar un argumento final oral en lugar de un informe después de la audiencia. Si ambas partes eligen una alegación final oral, solamente habrá un argumento de cada lado (sin argumento de réplica). Si una parte elige someter un informe posterior a la audiencia, cualquier tal informe será presentado al mediador dentro de siete (7) días calendario del cierre de la audiencia evidenciatoria y no excederá de cinco (5) páginas a doble espacio usando un formato como es especificado en las reglas de procedimiento civil federales. Si solamente una de las partes somete un informe posterior a la audiencia, la parte proporcionará a la parte opuesta una copia del informe posterior a la audiencia en el momento en que la parte somete el informe al mediador. Si ambas partes someten informes posteriores a la audiencia, las partes presentarán sus informes al mediador en la fecha límite y después de recibir ambos informes, el mediador notificará a las partes de recibido, y las partes entonces intercambiarán informes vía correo electrónico. El mediador hará sus mejores esfuerzos por tomar una decisión dentro de 30 días calendario de recibir todas las evidencias y argumentos.

ARTÍCULO 8

PERIODO DE PRUEBA

Sección 1(a). Periodo. Todo solicitante contratado como empleado (excepto los carniceros, panaderos u otros puestos especializados) cumplirá un periodo de prueba de sesenta (60) días calendario. Una persona que aplicó y es contratada como carnicero, panadero o en otro puesto especializado cumplirá un periodo de prueba de seis (6) meses. Con la aprobación de la Compañía y la Unión, el periodo de prueba podría ser extendido hasta unos sesenta (60) días calendario adicionales.

Sección 1(b). Ascensos. Los primeros sesenta (60) día calendario después de que un empleado es ascendido a una clasificación de pago más alto dentro de una unidad de negociaciones será considerado como en un periodo de prueba, siempre y cuando un empleado que fue ascendido a puesto de carnicero, panadero o a otro puesto especializado después del término exitoso del Programa de Entrenamiento del Puesto Especializado (“Programa SPT”) no será sujeta al periodo de prueba después de su ascenso. Durante un periodo de prueba como fue establecido en esta estipulación, la Compañía a su discreción puede regresar al empleado a su clasificación anterior sin que tal acción sea sujeta a procedimientos de agravio y arbitraje contenidos en el Artículo 7 de este Acuerdo. Con el acuerdo de la Compañía y la Unión, el periodo de prueba puede ser extendido hasta en treinta (30) días calendario adicionales. Cualquier reducción en la clasificación a partir de entonces, será sujeta a las estipulaciones del Artículo 7; siempre y cuando cualquier tal reducción a partir de entonces, que resulte de una reducción en la fuerza de trabajo será tratada como un despido bajo el Artículo 10 de este Acuerdo. Un empleado que ha sido ascendido a una clasificación de pago más alto dentro de una unidad de negociaciones puede pedir regresar a su clasificación previa inmediata dentro de sesenta (60) días del ascenso, y será así regresado por la Compañía tan pronto como sea práctico hacerlo. La única obligación de la Compañía bajo esta estipulación es regresar al empleado a la clasificación de trabajo. La Compañía no tiene obligación de regresar al empleado al mismo turno, días de trabajo, asignaciones, etc.

Sección 1(c). Programa de Entrenamiento de Puesto Especializado. De vez en cuando, la Compañía puede dar la oportunidad a los empleados existentes en puestos sin especialización en la Compañía para participar en programas de entrenamiento especializado de hasta seis (6) meses de duración (Programa SPT), cuya meta es entrenar a empleados existentes para lograr habilidades totales y poder desempeñar todas las funciones de un puesto especializado (por ejemplo, carnicero, panadero o cualquier otro puesto

especializado). La participación en el Programa SPT es voluntaria para los empleados. La Compañía tomará la última decisión sobre si aplica el Programa SPT, y de ser así, cuándo y con cuánta frecuencia, así como qué empleado(s) aceptarán en el Programa SPT tomando en cuenta las destrezas, habilidades e historial (incluyendo disciplina, asistencia y desempeño), señoría e interés declarado del trabajador de participar en el programa. En este programa, a los empleados se les permitirá trabajar para aprender una habilidad o especialidad particular. Durante su participación en el Programa SPT, un empleado recibirá un salario igual a la mitad de su pago de salario actual y la tarifa en la clasificación especializada más alta, lo que resulte más cercano a su actual pago de salario independientemente de su nivel de desarrollo (por ejemplo, si un empleado dependiente cuyo pago es de \$9.46 participa en el programa se convierte en cocinero, y el pago de salario más cercano para el cocinero es \$10.05, el empleado dependiente ganará \$9.76 por hora durante el tiempo de entrenamiento). Si el empleado completa exitosamente el Programa SPT, será movido al puesto especializado para el que fue entrenado al siguiente pago más alto, más cercano a su escala de pago independientemente de su nivel de desarrollo. Durante el programa, los empleados recibirán una evaluación por escrito describiendo su avance para aprender el puesto y estableciendo cualquier área que requiere mejorar que no sea menos de un mes sí y un mes no. Un empleado que tiene rendimiento insatisfactorio en el Programa SPT, o que voluntariamente se sale de él, regresará a su anterior clasificación (sin que tal acción se sujete a procedimientos de agravio o arbitraje contenidos en el Artículo 7 de este Acuerdo) pero no será excluido de posible selección y participación en futuros Programas SPT.

Sección 2. Disciplina. Durante el periodo de prueba, la Compañía tendrá el derecho a despedir o a aplicar sanciones disciplinarias a un empleado sin necesidad de señalar la causa. Esta actuación no estará sujeta a las estipulaciones de agravios y arbitraje incluidas en este Acuerdo.

Sección 3. Beneficios. Los empleados en periodo de prueba no tendrán derecho a ninguno de los beneficios otorgados bajo este Acuerdo a los empleados regulares. Ninguna estipulación de este Acuerdo distinta a este Artículo y la tasa de sueldo por hora apropiada será aplicable a los empleados en periodo de prueba.

ARTÍCULO 9

SEÑORÍA

Sección 1. Definición. La Compañía aprecia a los empleados experimentados que han progresado con la misma y en consecuencia, reconoce el principio de señoría. La señoría, como es definido, de un empleado es su periodo de empleo continuo más reciente en la unidad de negociación colectiva con la Compañía.

Sección 2. Crédito Pasado de Antigüedad. Los empleados anteriormente empleados por Gigante USA contratados por la Compañía y en su nómina a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo serán acreditados con su antigüedad acumulada. En este sentido, las partes comprenden que esos derechos de antigüedad existen sólo hasta el punto y para los fines expresados en este Acuerdo y para ningún otro propósito.

Sección 3. Lista de Antigüedad. La Compañía publicará una lista de la antigüedad actual y proporcionará una lista actualizada a la Unión cada Diciembre y Junio.

Sección 4. Pérdida de Antigüedad. Un empleado perderá su antigüedad en los siguientes casos.

- (a) Despido;
- (b) Renuncia voluntaria;

- (c) Por no regresar a trabajar en la fecha especificada después de descanso o un permiso de ausencia.
- (d) No realizar ningún trabajo para la Compañía por un periodo equivalente a la duración que resulte menor, de seis (6) meses o la señoría del empleado con la Compañía, excepto cuando una extensión del periodo sea necesaria bajo la aplicación de cualquier ley estatal o federal o que el empleado se encuentre en un permiso de ausencia aprobado de conformidad con el Artículo 23 de este Acuerdo;
- (e) La aceptación de un puesto en una unidad no sujeta a la negociación colectiva por más de treinta (30) días;
- (f) Retiro;
- (g) Ausencia del trabajo por tres (3) días de trabajo consecutivos sin notificación apropiada a la Compañía; a menos que sea requerido de otra manera por la ley, debido a una causa de fuerza mayor o de la Naturaleza, un caso de identidad equivocada (en caso de encarcelación), o por causas ajenas a su persona, que no es su culpa;
- (h) Cuando un empleado deliberadamente proporciona una razón para obtener un permiso de ausencia que es falso o si el empleado entra en el empleo no autorizado/auto-empleo durante dicho permiso.

Sección 5. Empleados de Tiempo Parcial. Los empleados de tiempo parcial en la misma clasificación serán programados por señoría en comparación con otros empleados de tiempo parcial, siempre y cuando el empleado con más señoría de tiempo parcial este disponible para trabajar las horas programadas. Esta estipulación no aplica a la programación de empleados de tiempo completo.

Sección 6. Ascensos. Los empleados que deseen un ascenso a una clasificación más alta pueden llenar un formulario de declaración de interés que el manejador debe mantener en sus registros. El manejador considerará tal declaración de interés en cualquier situación en la que haya una vacante permanente, como sea determinado por la Compañía. La selección de una persona para un ascenso (o para contratación de fuera) descansará solamente con la Compañía, a su discreción. Cuando se de un ascenso a un empleado de adentro, la señoría del empleado será uno de los factores considerados por la Compañía. La Compañía notificará a los empleados en una tienda cuando haya una vacante permanente en esa tienda. Dicha notificación incluirá la clasificación de trabajo, el departamento, y si se trata de tiempo parcial/tiempo completo.

Sección 7. Fines de Semana. Todos los empleados de tiempo completo con por lo menos dos (2) años de trabajo en la Compañía tendrán derecho a cuatro (4) fines de semana libres (Sábado y Domingo) por un periodo de doce meses como sus días libres programados comenzando desde la fecha de ratificación de este Acuerdo. Todos los empleados de tiempo completo con por lo menos cuatro (4) años de trabajo en la Compañía tendrán derecho a seis (6) fines de semana libres (Sábado y Domingo) por un periodo de doce (12) meses como sus días libres programados, comenzando desde la fecha de ratificación de este Acuerdo. Un formulario de petición de día libre estará disponible para los empleados, quienes deben indicar su

preferencia por lo menos con treinta (30) días de anticipación. Los fines de semana libres no se acumularán de un año al otro.

ARTÍCULO 10

DESPIDO LABORAL Y REINSTALACIÓN

Sección 1. Procedimiento. Se acepta que las condiciones comerciales podrían exigir la reducción de las horas trabajo y/o el descanso laboral de empleados. Ante tales circunstancias, las siguientes estipulaciones se aplicarán a los empleados.

(a) Prioridad. Al decidir el descanso laboral de un empleado, distinto a los que se encuentran en periodo de prueba, la Compañía acepta acatar la regla de antigüedad definida anteriormente en la siguiente prioridad: antigüedad en la tienda, seguida por antigüedad en la Compañía.

(b) Desplazamiento. Empleado(s) de tiempo completo con menos señoría a quienes se les haya reducido horas en la tienda pueden desplazar al empleado(s) de tiempo completo con menos señoría trabajando en la misma clasificación dentro de veinticinco (25) millas de su residencia personal. En caso de que el empleado sea el empleado con menos señoría de tiempo completo dentro de veinticinco (25) millas de su casa, el empleado puede desplazar a cualquiera de los dos, el empleado con menos señoría de tiempo completo en un tienda dentro de ese radio o tomar una reducción a tiempo parcial en su tienda. Al ejercer la señoría el empleado tiene que tener la habilidad y capacidad necesaria para realizar el trabajo. Un empleado afectado deberá ejercer sus derechos de desplazamiento dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la notificación de su despido o reducción de horas.

(c) Empleados de Tiempo Parcial. El empleado de tiempo parcial con menor antigüedad dentro de una clasificación afectada que es descansado laboralmente en su tienda, podría desplazar al empleado de tiempo parcial con menor antigüedad dentro de la tienda en la forma descrita en el Párrafo (b) anterior. Si el empleado de tiempo parcial afectado es el de menor antigüedad dentro de la compañía, podrá ser descansado laboralmente sin derechos de desplazamiento.

Sección 2. Reinstalación. En caso de una reinstalación de la fuerza laboral, los empleados serán llamados de vuelta al trabajo o reinstalados con estatus de tiempo completo en el orden inverso al que fueron descansados laboralmente, siempre y cuando, sin embargo, que los empleados llamados de vuelta al trabajo tengan las habilidades y capacidad necesarias para realizar el trabajo.

Sección 3. Presentarse a Trabajar. Los empleados tienen cinco (5) días para reintegrarse al trabajo después del llamamiento hecho por teléfono, entrega urgente, o por correo certificado enviado a la última dirección conocida del empleado.

ARTÍCULO 11

HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Semana Laboral. La semana laboral, para propósitos de nómina o paga, consistirá de siete (7) días consecutivos comenzando el domingo y terminando el sábado siguiente. El día laboral para propósitos de la nómina comienza a las 12:01 a.m. de cada día. Los empleados pueden ser programados para trabajar durante cualquier combinación de días de la semana laboral; dichos días no necesariamente deben ser consecutivos.

Sección 2. Horas. Las horas de trabajo serán programadas de acuerdo con las necesidades o requerimientos de trabajo.

Sección 3. Horarios de Trabajo. Los horarios de trabajo serán publicados a más tardar el mediodía del viernes anterior al comienzo de la semana. El horario de trabajo incluirá el nombre y apellido de cada empleado e incluirá el número total de horas en el horario publicado o en el reloj de pochar, a discreción de la Compañía. Una vez publicado el horario de trabajo éste no será cambiado excepto en un caso de fuerza mayor, un cambio significativo e imprevisto en las circunstancias comerciales o bajo otras circunstancias fuera del control de la Compañía. Los empleados que soliciten un día libre determinado por razones personales deben hacerlo por escrito al Director de la Tienda antes del mediodía del miércoles anterior a la semana laboral. En la manera de lo posible, y a sola discreción de la gerencia de la tienda, estas solicitudes del empleado serán ajustadas. Los empleados pueden pedir días de descanso de preferencia/u horas de preferencia dos veces al año durante los últimos catorce (14) días calendario de enero o los últimos catorce (14) días calendario de julio en un formulario proporcionado por la Compañía, sin embargo, dichas peticiones de programación de horarios serán ajustados, si acaso, a sola discreción de la gerencia de la tienda.

Sección 4. Horarios Garantizados (Tiempo-Completo). Todos los empleados de tiempo completo serán programados para trabajar, por lo menos treinta y dos (32) horas de tiempo regular por semana (cuatro [4] días de ocho [8] horas). Un empleado de tiempo completo puede cancelar dicho requerimiento de 4x8 horas al día firmando una excención por escrito en un formulario proporcionado por la gerencia de la tienda de tal forma que el empleado pueda trabajar turnos más cortos (y más de ellos) a lo largo de una semana laboral de siete (7) días; por ejemplo, turnos de 2x8 horas y turnos de 3x6hrs (34 horas en total), o cualquier otra combinación por la que el empleado de tiempo completo reciba 32 horas o más a la semana. Las excenciones pueden ser revocadas por el empleado a través de una notificación por escrito con dos (2) semanas de anticipación. En caso de que un empleado firme una excención bajo esta estipulación, se le dará a la Unión una copia, dentro de una (1) semana de que la excención entre en efecto.

Sección 5. Horarios Garantizados.

(a) Empleados de Tiempo Parcial. Cada empleado de tiempo parcial, con excepción de Corredores o *runners*, será programado a trabajar, por lo menos, veinticuatro (24) horas de tiempo regular por semana a menos que el empleado haya renunciado a este requerimiento por escrito. Las excenciones pueden ser revocadas por el empleado por medio de un aviso por escrito con dos (2) semanas de anticipación. En caso de que un empleado firme una excención bajo esta estipulación, se debe dar una copia a la Unión con una (1) semana de anticipación antes de que la excención entre en efecto.

(b) Corredores (Runners). A los Corredores se les garantizarán por lo menos veinticuatro (24) horas por semana; a menos que un Corredor haya renunciado al firmar una excención por escrito. Los empleados de tiempo parcial pueden revocar una renuncia de esta garantía entregando una notificación por escrito al Director de Tienda durante los dos (2) periodos anuales de notificación. Las notificaciones de revocación entregadas al Director de Tienda entre el 1º y el 15 de Junio serán aplicadas al primer horario de trabajo publicado después de 1º de Julio y las notificaciones de revocación entregadas al Director de Tienda entre el 1º y el 15 de Diciembre serán aplicadas al primer horario de trabajo publicado después del 1º de Enero. A petición, se le dará a la Unión una copia de toda renuncia firmada de conformidad con esta Sección.

Sección 6. Empleados de Tiempo-Completo. Cuarenta por ciento (40%) (o más a discreción de la gerencia de la tienda) del complemento de los empleados en cada tienda será tiempo completo, sujeto al desgaste normal y a las fluctuaciones de contratación.

Sección 7. Excepciones. Las garantías de programación semanal mencionadas anteriormente no se aplicarán si una o más de las siguientes condiciones existen:

- (a) Los empleados programados para trabajar están ausentes;
- (b) No hay disponibilidad de trabajo por causas de fuerza mayor;
- (c) Una fluctuación comercial significativa e imprevista, interrupción de provisiones o de otro tipo de negocios de cuestiones graves.
- (d) Durante la semana un trabajador es contratado, es reinstalado o regresa de un permiso de ausencia.

(e) Una interrupción laboral, acción, huelga o cualquier negativa a desempeñar –o interferir con– trabajo asignado afectando a la tienda(s).

(f). Un impacto adverso a las operaciones que está fuera del control de la Compañía tal como: amenazas a los empleados o a la propiedad; directivas o recomendaciones por parte de autoridades civiles; fallas de servicios públicos para suministrar la adecuada electricidad, agua, o gas; falla o degradación en otros servicios públicos o el sistema de drenaje; u otra causa que limite la disponibilidad de trabajo.

Sección 8. Re-clasificación. Los empleados de tiempo parcial que trabajen un mínimo de treinta y dos (32) horas (cuatro [4] días de ocho [8] horas) por semana durante un periodo de doce (12) semanas consecutivas serán reclasificados como empleados de tiempo completo.

ARTÍCULO 12

PERIODOS DE ALIMENTACIÓN Y DESCANSO

Sección 1. Periodo de Comida. A los empleados que trabajen más de cinco (5) horas consecutivas les será dado un periodo de alimentación de treinta (30) minutos sin goce de pago. Si el empleado no va a trabajar más de seis (6) horas, se podrá renunciar a este periodo de alimentación por consentimiento mutuo entre el empleado y la Compañía.

Sección 2. Periodo Adicional de Comida. A los empleados que trabajen más de diez (10) horas en un día se les dará un segundo periodo de alimentación de treinta (30) minutos sin goce de pago. Si el empleado no va a trabajar más de doce (12) horas, se podrá renunciar al segundo periodo de alimentación por consentimiento mutuo entre el empleado y la Compañía sólo si no se renunció al primer periodo.

Sección 3. Periodo de Descanso. Los empleados recibirán un periodo de descanso de diez (10) minutos con goce de pago por cada cuatro (4) horas de trabajo. El empleador intentará permitir recesos de descanso para que ocurran lo más cerca posible de la mitad del comienzo de turno y periodo de comida y si un segundo receso de descanso es aplicable, lo más cerca posible a la mitad del periodo empezando después del periodo de comida y al final del turno; las necesidades de operación, sin embargo, controlarán el momento escogido de los recesos de descanso. Si un empleado trabaja menos de tres horas y media (3 ½) en un día, no se otorga periodo de descanso.

ARTÍCULO 13

PAGA POR TURNOS DIVIDIDOS

Un turno dividido es un turno que empieza menos de diez (10) horas después de que termine el turno anterior. En días de inventario mensuales, un turno puede comenzar el próximo día de calendario sin pago premium, siempre que hayan pasado (8) horas. Si un empleado trabaja un turno dividido, recibirá tiempo y medio (1 ½) de su pago por hora por trabajo desempeñado dentro de un periodo de diez (10) horas. Siempre y cuando un empleado haya solicitado por escrito trabajar turnos divididos (por ejemplo, ha pedido un horario en el que un turno comienza dentro de diez (10) horas de su turno anterior), y tal petición sea otorgada por la compañía a su sola discreción, entonces, no aplicará ninguna compensación de bonos.

ARTÍCULO 14

PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR

Sección 1. Mínimo. Todo empleado que se presente a trabajar recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo a su tasa de sueldo por hora regular, siempre y cuando esté disponible para trabajar dichas horas y realice cualquier trabajo que se le asigne.

Sección 2. Reinstalación. Si a un empleado se le exige presentarse a trabajar una segunda vez en cualquier día laboral y se le asignan menos de dos (2) horas de trabajo, al empleado se le pagarán dos (2) horas además de toda bonificación por turno dividido, estipulada en este Acuerdo.

Sección 3. Aviso. Los empleados no recibirán paga por presentarse a trabajar si no se les asigna trabajo debido a cualquiera de las Excepciones de Garantía de Horarios indicadas en el Artículo 11, Sección 7 (b) y (c), a menos de que la Compañía requiera al empleado permanecer en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 15

HORAS EXTRAS

Sección 1. Tiempo Extra. A los empleados se les pagan todas las horas trabajadas de más de cuarenta (40) horas en una semana u ocho (8) horas en un día a razón de una y media (1 ½) veces el sueldo por hora por tiempo regular. Todo trabajo de más de doce (12) horas al día deberá ser pagado a tiempo doble (2).

Sección 2. No Duplicación de Bonos. No habrá efecto cascada o duplicación en el pago de bonos.

Sección 3. Días Consecutivos Trabajados. Cuando un empleado es programado para trabajar más de siete (7) días consecutivos en cualquier combinación de semana laboral, dicho empleado recibirá tiempo y medio (1 ½) por todo tiempo trabajado después del séptimo (7o) día consecutivo hasta que dicho tiempo como sus días consecutivos de trabajo hayan sido interrumpidos por un día libre programado con antelación.

ARTÍCULO 16

NORMAS DE LA COMPAÑÍA Y DISCIPLINA

Sección 1. Reglas. La Compañía tendrá el derecho a establecer o modificar normas razonables relacionadas a la asistencia, trabajo, abuso de sustancias, análisis para determinar el consumo de drogas y bebidas alcohólicas, pruebas de funcionamiento, calidad, eficiencia, desempeño, insubordinación y la seguridad, las cuales todos los empleados tienen que acatar. La Compañía también tiene el derecho a establecer o modificar una política razonable de medidas disciplinarias para afrontar las infracciones de dichas normas. La Compañía puede agregar, borrar, o modificar sus reglas de trabajo y/o políticas disciplinarias a su discreción y cualquiera de dichos cambios entrarán en vigencia siete (7) días después de ser publicadas y de haber notificado a la Unión.

Sección 2. Notificación a la Unión. Las notificaciones por escrito de amonestaciones, suspensiones o despidos por razones disciplinarias serán enviadas por correo electrónico a la Unión.

Sección 3. Buena Causa. Los empleados sólo pueden ser sometidos a sanción disciplinaria o despido por una razón justa.

ARTÍCULO 17

SUELDOS

Sección 1. Sueldos. Las clasificaciones y las tasas mínimas de pago por hora bajo este Acuerdo serán tal como se describen en el *Apéndice A* adjuntas a este documento y expresamente hechas parte del mismo.

Sección 2. Efecto. Ningún empleado sufrirá reducción de su sueldo por hora como consecuencia de la adopción de este Acuerdo.

Sección 3. Ajuste de Sueldo Mínimo. Si el sueldo mínimo por hora estatal o federal aumenta durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, las tasas iniciales incluidas en el *apéndice A* serán incrementadas por lo menos hasta veinte centavos (20¢) por encima del sueldo mínimo por hora estatal o federal (el que sea mayor); y como consecuencia, cada escalafón progresivo a partir de la tasa inicial será por lo menos diez centavos (10¢) superior al escalafón anterior.

Sección 4. Tiempo de Permisos de Ausencia. La Compañía dará a los empleados horas o tiempo de vacaciones, permiso de ausencia por enfermedad, y día personal disponibles para usar– sujeto a todos los requisitos aplicables de “uso” establecidos por la póliza de la Compañía y ley aplicable– en el reloj de ponchar.

ARTÍCULO 18

VACACIONES

Sección 1. Elegibilidad, Acumulación, Asignación. Todos los empleados que completen un (1) año o más de servicio continuo tendrán derecho a vacaciones el año siguiente de acuerdo con la tabla siguiente:

<u>Tiempo de servicio continuo</u>	<u>Semanas de vacaciones</u>
Por los menos 1 año	1
2 a 7 años	2
8 a 14 años	3

El Empleador pagará al empleado las vacaciones acumuladas ganadas durante el año de aniversario anterior, en el cheque después de tomar las vacaciones aprobadas o en la siguiente fecha de aniversario del empleado. Para recibir el pago de vacaciones en el siguiente cheque después de tomar las vacaciones aprobadas, el empleado tiene que dar al Empleador un aviso de por lo menos treinta (30) días sobre las vacaciones solicitadas; sujeto a excepciones de emergencia a ser evaluadas y aprobadas a discreción de la gerencia. No se permitirá a los empleados pasar tiempo de vacaciones no usado al año siguiente del tiempo de vacaciones no usadas; cualquier acumulado de vacaciones, pero no utilizado desde la próxima fecha de aniversario se le pagará al empleado dentro de 30 días de la fecha de aniversario, excepto en caso de despido de trabajo, en cuyo caso, la Compañía pagará pago de vacaciones acumuladas que no fueron usadas, por ley estatal.

Sección 2. Paga. Los empleados recibirán la paga de vacaciones de acuerdo con el número promedio de horas trabajadas por semana durante el año anterior hasta un máximo de cuarenta (40) horas. La paga será a la tasa básica del sueldo por hora del empleado en el momento de tomar las vacaciones.

Sección 3. Programación de Vacaciones. El Empleador circulará un formulario sobre preferencia de vacaciones para el año que viene empezando alrededor del 1 de Noviembre para que los empleados soliciten su tiempo de vacaciones. Las solicitudes para el año calendario siguiente serán aceptadas hasta el 31 de Diciembre. A los empleados se les notificará sobre si su elección fue aceptada el 30 de enero del año que viene. En casos de conflictos en peticiones de tiempo de vacaciones, la señoría será una de las consideraciones. Para las solicitudes de vacaciones hechas durante el año, los empleados deben pedir el formulario de vacaciones a su supervisor, por lo menos treinta (30) días por adelantado del primer día de las vacaciones deseadas/pedidas. Periodos más cortos de notificación serán considerados cuando se usen las vacaciones como parte de circunstancias contempladas en la ley del Acta sobre la Ausencia por Razones Familiares y Médicas (“FMLA”). Las solicitudes de vacaciones del empleado serán consideradas; pero los requerimientos de operación como sean determinados por la Compañía son las que rigen. Pueden no tomarse vacaciones entre Noviembre 1 y Enero 6, excepto en raros casos en los que haya circunstancias extenuantes y luego, solamente cuando sean aprobadas por la Compañía. En circunstancias en las que el Empleador obligue al empleado a tomar vacaciones, el Empleador dará por lo menos treinta (30) días de aviso por escrito previo a la fecha en que comiencen las vacaciones.

Sección 4. Pago. Las vacaciones acumuladas que no fueron usadas serán pagadas cuando se de un despido o renuncia del empleo.

ARTÍCULO 19

DÍAS PERSONALES

Cualquier empleado que ha estado en servicio activo y continuo con la Compañía por un periodo de por lo menos tres (3) años a partir el 22 de septiembre del año calendario más reciente (referido para fines de este Artículo solamente como fecha de inicio del “año del contrato”) tendrá derecho a tomar un (1) día personal con goce de sueldo en cada año del contrato de este Acuerdo. Cualquier empleado que ha estado en servicio activo y continuo de la Compañía por un periodo de por lo menos cinco (5) años a partir de la fecha de inicio del año del contrato tendrá derecho a dos (2)

días personales cada año de contrato de este Acuerdo. Este beneficio será pagado en base a las horas de turno a tiempo regular promedio trabajadas durante los doce (12) meses previos.

El Empleado dará al Empleador un aviso de por lo menos treinta (30) días, de su intención de usar el día personal, el cuál será otorgado sujeto a las necesidades del negocio. El empleado debe estar en estatus activo para usar un día personal. A los empleados no se les permitirá transferir días personales no usados al siguiente año de contrato; cualquier día personal no usado al término del año del contrato será pagado dentro de sesenta (60) días del vencimiento del año del contrato.

Un empleado puede elegir usar un día personal como un permiso de ausencia por enfermedad siempre y cuando ellos reúnan los requisitos para usar un permiso de ausencia por enfermedad con goce de sueldo como se estipula en el Artículo 22.

ARTÍCULO 20

DÍAS FESTIVOS

Sección 1. Días Festivos y Sueldo de Días Festivos. A los empleados que trabajen el Día de Año Nuevo, el Día del Trabajador, o el Día de la Independencia (4 de Julio), se les pagará a una tasa con bonificación equivalente a una y media (1½) veces el sueldo por hora regular por todas las horas trabajadas. A los empleados que trabajen el Día de Acción de Gracias o Navidad se les pagará a la tasa con bonificación equivalente a dos (2) veces el sueldo por hora regular por todas las horas trabajadas.

Sección 2. Elegibilidad. Para recibir la pago de bono establecido arriba, el empleado debe trabajar todas las horas que le fueron programadas durante le semana en la que cae el día feriado, excepto cuando el empleado esté ausente por causa de una enfermedad certificada o tenga permiso por escrito del Director de la Tienda.

ARTÍCULO 21

LEY DE PERMISO DE AUSENCIA POR RAZONES FAMILIARES Y MÉDICAS

La Compañía cumplirá con todas las leyes estatales y federales aplicables relacionadas con los derechos de los empleados a solicitar u obtener un permiso de ausencia por razones familiares o médicas.

ARTÍCULO 22

PERMISOS DE AUSENCIA EXIGIDOS POR EL ESTADO

La Compañía cumplirá con las leyes estatales aplicables de otorgar a los empleados tiempo libre del trabajo como lo especifican las diferentes leyes sobre permiso para faltar al trabajo.

ARTÍCULO 23

PERMISO DE AUSENCIA

Sección 1. Ausencia General. Las solicitudes de licencias por razones que no son cubiertas por el Acta de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas (“FMLA”) o por los permisos de Ausencia Mandados por el estado, de acuerdo a los Artículos 21 y 22 de este documento, serán consideradas por la

Compañía; y en caso de ser otorgadas estarán sujetas a las estipulaciones establecidas por la empresa.

ARTÍCULO 24 DEBER COMO JURADO/ TESTIGO

Sección 1. Tiempo Libre. A los empleados que son citados a prestar el deber de jurados o son llamados a servir como testigos se les otorgará tiempo libre sin goce de sueldo para cumplir con estas obligaciones legales.

Sección 2. Notificación a la Compañía. Los empleados deben notificar inmediatamente a su supervisor al recibir el llamamiento para servir como jurado o testigo.

Sección 3. Prueba de Notificación/Asistencia. La Compañía podría exigir a los empleados la presentación de las copias de la notificación para servir como jurado o de la citación y/o evidencia de la asistencia a la prestación del deber como jurado o testigo.

ARTÍCULO 25 PERMISO DE AUSENCIA POR DUELO

Sección 1. Permiso y Sueldo. A los empleados que hayan completado su periodo de prueba se les otorgarán hasta tres (3) días hábiles consecutivos con goce de sueldo para asistir a los servicios fúnebres y disponer lo necesario cuando ocurre un fallecimiento en la “familia inmediata.” El pago será a la tasa básica del sueldo por hora y por las horas que el empleado trabaja normalmente.

Sección 2. Definición. La familia inmediata se define como el cónyuge actual, los padres, los hermanos, el tutor legal, los hijos, los hijastros, los suegros actuales, los abuelos o los nietos.

Sección 3. Notificación. El empleado debe notificar al Gerente del Departamento del propósito de su ausencia a más tardar el día de la ausencia. La notificación debe hacerse en igual forma como si tratara de una ausencia por cualquier otra razón. Al empleado también podría exigírsele presentar una notificación que demuestre el derecho al permiso de ausencia por duelo que incluya su relación con el fallecido, la fecha del funeral y otras informaciones pertinentes.

Sección 4. Permiso de Ausencia Adicional. Los empleados que necesiten más tiempo libre podrán solicitar por escrito tiempo libre sin sueldo o utilizar el tiempo de vacaciones acumulado, al Gerente del Departamento.

ARTÍCULO 26 PERMISO DE AUSENCIA POR SERVICIO MILITAR

A los empleados que se enlisten o ingresen al ejército de los Estados Unidos se les otorgarán todos los derechos y privilegios estipulados por las leyes aplicables.

ARTÍCULO 27

PLAN DE SEGURO DE GRUPO Y PLAN DE BENEFICIOS

(1) Elegibilidad para los Planes de Salud, Dental y de Visión. Desde la fecha de ratificación, todos los empleados elegibles empleados de manera continua por la Compañía en por lo menos nueve (9) meses, pueden elegir su cobertura médica ya sea bajo los planes de Cuidado de Salud de HealthNet-Excel, HMO o Salud HMO. Adicionalmente, tales empleados pueden elegir cobertura dental bajo Anthem Dental y/o cobertura de visión bajo Blue View Vision. Después de 18 meses de trabajo continuo con la Compañía, los trabajadores elegibles pueden escoger cobertura de “empleado+esposa(o)” o “empleado +hijo(s)” o “empleado+familia” bajo los planes de salud, dental y visión. Además de tener suficiente señoría para ser elegible para participar en los Planes de salud, dental y de visión, la elegibilidad también será en base a trabajar o ser compensado por un promedio de por lo menos veinticuatro (24) horas a la semana en los tres (3) meses anteriores.

(2) Empleados Con Cobertura Anterior- Grandfathered. Los empleados elegibles contratado por Gigante-USA antes del 1º de Febrero de 2005 y acreditado por la Compañía conforme al Artículo 9, Sección 2) de este Acuerdo con antigüedad continua entonces (en lo sucesivo empleados “grandfathered”) podrán elegir cobertura de salud, dental (bajo el Plan Anthem DMO) y el Plan de visión a su nivel de empleado o dependiente (“sólo empleado” o “empleado+esposa(o), “empleado + hijo(s)” o “empleado +familia”) sin pago premium semanal. La cobertura dental bajo Anthem Low PPO o Anthem High PPO también será ofrecida a tales empleados “grandfathered” por la prima de costo semanal establecida en el Apéndice C.

(3) Empleados Sin Cobertura Anterior o “Non-Grandfathered”. Los empleados elegibles "sin cobertura anterior" pueden elegir la cobertura de los planes de salud, dental y de visión con el costo de la prima semanal establecido en el Apéndice C. Adicionalmente, los empleados elegibles pueden escoger cobertura dental y/o de visión al costo semanal de la prima para este tipo de cobertura establecido en el Apéndice C (a menos que sea "grandfathered", en cuyo caso no habrá tal costo de prima semanal), al declinar la cobertura de salud.

(4) Deducciones de Nómina. Todos los empleados elegibles para participar en planes de salud, dental, y/o visión y cobertura elegible pagarán primas semanales en sus niveles de cobertura elegidos a través de deducciones de nómina semanal. Todos los empleados ya sea que tengan cobertura "grandfathered" o no, y sus dependientes son responsables de co-pagos, deducibles de su propio bolsillo, y de otros costos de acuerdo con los términos del Plan.

(5) Inscripción Abierta. La inscripción abierta ocurrirá durante cada Septiembre, a menos que el empleado tenga un suceso de "alteración de vida" tal como se define bajo COBRA que automáticamente permitirá al empleado a un período de inscripción abierta.

(6) Planes y SPDs; Cambios. Los beneficios para ser proporcionados en este Artículo y los términos y condiciones aplicables serán descritos en el Plan de términos aplicables, que últimamente será resumido en el *Summary Plan Descriptions* (SPDs). Hasta el punto que haya cualquier contradicción entre el SPDs o este Acuerdo y términos de Plan, los términos de Plan gobernarán. Los empleados elegibles serán requeridos a completar formas apropiadas de inscripción de Plan. La Compañía tendrá el derecho de cambiar portadores de cobertura, administradores de Plan, o Planes de beneficio, y/o tener el derecho de asegurarse a si mismo, siempre y cuando los cambios en el plan de beneficios que resultan sean razonablemente comparables. Sin embargo, el costo a la Compañía y empleados de tales cambios pueden variar, incluyendo aumentos, dependiendo de las condiciones de mercado. La Compañía notificará a la

Unión y ofrecerá explicar tales cambios antes de su implementación. La Compañía pondrá un límite anual al aumento de pagos premiums del empleado en trece (13%) por ciento arriba del año de cobertura anterior. En caso de que los pagos de premiums no aumenten en un total de 13% en un año del plan, la diferencia entre el aumento real y el 13% será agregado al aumento de pago máximo en el siguiente año del plan, siempre y cuando tal aumento no exceda de quince por ciento (15%). Por ejemplo, en un Año A, si la prima aumenta en un 8%, entonces, en el Año B, el aumento máximo permitido será de 13%.

ARTÍCULO 28

DELEGADOS DE LA UNIÓN (Stewards)

Sección 1. Designación. La Compañía reconoce el derecho de la Unión para designar a un (1) Delegado por tienda. Bajo ninguna circunstancia se discriminará en contra de los Delegados por legalmente suspender sus deberes.

Sección 2. Entrenamiento. Con dos (2) semanas de notificación a la Compañía, un (1) Delegado de la Unión por tienda será programado libre con goce de sueldo para asistir a un (1) seminario de entrenamiento, una vez por año de calendario. De ser posible, a un delegado de tiempo completo no se le reducirán sus horas durante la semana de entrenamiento.

ARTÍCULO 29

NO HUELGA Y NO CIERRE PATRONAL

La Unión acuerda que es responsabilidad de cada empleado desempeñar lealmente sus deberes bajo los términos de este Acuerdo. La Unión está de acuerdo que hará su mejor esfuerzo para asegurar que los empleados no participen en ninguna suspensión de trabajo, huelga, plantón, detención deliberada de producción “gripa azul” (por ejemplo, reportarse enfermo), negativa a cruzar la línea de piquete, boicot, o cualquier otra acción similar en contra de la Compañía para cualquier fin, y los empleados no harán ninguna de esas cosas en solidaridad a o en apoyo a la Unión relacionada a otro empleador u otra Unión relacionada con cualquier otro Empleador, y la Unión no llamará a, dirigir, pedir, sugerir, incitar, o de otro modo ayudar o animar directa o indirectamente a tales acciones durante la duración de este Acuerdo. Si se da esta conducta, la Unión hará su mejor esfuerzo para parar la participación de los empleados de tomar tal acción, incluyendo darles instrucciones por escrito de desistir. Si cualquier empleado participa en conducta prohibida por esta sección, la Compañía tendrá derecho de disciplinar a cualquier empleado participante, con hasta e incluyendo el despido, a su sola discreción. La Compañía no hará cierre patronal hacia cualquier empleado cubierto por la unidad de negociaciones durante la duración de este contrato.

ARTÍCULO 30

ACUERDO ÚNICO DE SEPARABILIDAD Y SALVEDAD

Sección 1. Separabilidad. Si alguna ley estatal o federal, sentencia de un tribunal o una disposición gubernamental invalida cualquier Artículo o sección de este Acuerdo, todos los demás Artículos y Secciones no invalidados permanecerán totalmente en vigor y efecto.

Sección 2. Cobertura de Acuerdo. Los términos de este Acuerdo aplican para y son vinculantes a la Compañía solamente en relación a los empleados cubiertos en la unidad de negociaciones en los lugares cubiertos por este Acuerdo (Apéndice B). Este Acuerdo no tiene el propósito ni será creado para ser aplicado a cualquier empresa matriz, subsidiaria, afiliada, u otra corporación, sociedad, propiedad única, negocios u otra forma de comercios o entidad (ya sea en existencia actual o que pueda ser creada después de la fecha efectiva de este Acuerdo), que sea propiedad, sea dirigida-controlada, o administrada por cualquiera o todos los principales, funcionarios, directores, asesores, asignados, etc. de la Compañía.

Sección 3: Único y Completo Acuerdo. Este Contrato es el Acuerdo completo y único entre las partes. Este Acuerdo reemplaza y acaba con todos los anteriores acuerdos, compromisos, pólizas o “prácticas pasadas” formales o informales escritos o verbales, entre la Compañía y la Unión o cualquier empleado o grupo de empleados, no expresamente incorporados en este Acuerdo. Las partes acuerdan que ambas partes tuvieron una oportunidad ilimitada y derecho de hacer peticiones y propuestas durante las negociaciones con respecto a cualquier sujeto legal y todos los acuerdos alcanzados como resultado del ejercicio de ese derecho están establecidos en este Acuerdo. Los términos y condiciones estipulados en este Acuerdo representan el entendimiento y compromiso totales y completos entre las partes. No habrá enmiendas a este Acuerdo a menos que sea puesto por escrito y firmado por ambas partes.

ARTÍCULO 31

DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo quedará totalmente en vigor y efecto a partir de su ratificación por los miembros afectados hasta las 11:59 p.m. del quinto aniversario de este Acuerdo, en el 2025 y continuará en total vigor y efecto en cada uno de los años siguientes a menos que sea enviado un aviso por escrito del deseo de terminar o modificar este Acuerdo por cualquiera de las partes a la otra parte, por lo menos con sesenta (60) días antes del vencimiento del Acuerdo o de cualquier extensión automática del Acuerdo.

BODEGA LATINA CORPORATION
d/b/a EL SUPER

UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION, Locals 324, 770, 1167, &
1428 Affiliated with UFCW International Union

Carlos A. Smith
President & CEO

UFCW Union Local 324
Andrea Zinder, Presidenta

UFCW Union Local 770
John Grant, Presidente

UFCW Union Local 1167
Joe Duffle, Presidente

UFCW Union Local 1428
Mark Ramos, Presidente

APÉNDICE A – CLASIFICACIONES Y SALARIOS

FOR CITY OF LOS ANGELES UNION STORES (12 Arleta, 13 Gage, 17 Slauson)

SKILLED	Baker, Cake Decorator, Scan Coordinators				
	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
1st 6 Months	15.00	15.50	15.66	15.81	15.97
2nd 6 Months	15.10	15.75	15.91	16.07	16.23
3rd 6 Months	15.20	16.00	16.16	16.32	16.48
4th 6 Months	15.30	16.10	16.26	16.42	16.59
5th 6 Months	15.40	16.20	16.36	16.53	16.70
6th 6 Months	15.55	16.30	16.46	16.63	16.80
7th 6 Months	15.75	16.40	16.56	16.73	16.90
Experienced	16.35	16.75	17.15	17.50	18.00
Lead Person	17.35	17.75	18.15	18.50	19.00

SKILLED	Meat Cutters, Cooks				
	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
1st 6 Months	15.10	15.75	15.91	16.07	16.23
2nd 6 Months	15.25	16.00	16.16	16.32	16.48
3rd 6 Months	15.50	16.25	16.41	16.58	16.75
4th 6 Months	15.75	16.40	16.56	16.73	16.90
5th 6 Months	16.00	16.55	16.72	16.88	17.05
6th 6 Months	16.35	16.70	16.87	17.04	17.21
7th 6 Months	16.65	16.85	17.02	17.19	17.36
Experienced	17.50	17.80	18.15	18.50	19.00
Lead Person	18.50	18.80	19.15	19.50	20.00

CLERKS	Front End Coordinators, Checkers, Night Crew, Grocery, Produce, Dairy/Deli, Receiving, Bakery, Bulk Deli, Meat, Fish, Tortilleria & Prepared Foods Clerks				
	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
1st 6 Months	15.00	15.20	15.20	15.20	15.20
2nd 6 Months	15.05	15.25	15.30	15.30	15.35
3rd 6 Months	15.10	15.30	15.40	15.40	15.45
4th 6 Months	15.15	15.35	15.50	15.50	15.55
5th 6 Months	15.20	15.40	15.60	15.60	15.65
6th 6 Months	15.25	15.45	15.70	15.70	15.75
7th 6 Months	15.30	15.55	15.80	15.80	15.85
Experienced	15.35	15.70	16.00	16.30	16.55
Lead Person	16.35	16.70	17.00	17.30	17.55

RUNNERS	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
	1st 12 Months	14.50	15.00	15.20	15.20
Thereafter	14.60	15.10	15.30	15.30	15.35

* The Front End Coordinator 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.

STORES OUTSIDE CITY OF LA (11 Anaheim, 14 Covina, 15 Inglewood, 16 S.Fe Springs)

SKILLED	Baker, Cake Decorator, Scan Coordinators				
	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
1st 6 Months	13.80	14.80	15.66	15.81	15.97
2nd 6 Months	14.05	15.10	15.91	16.07	16.23
3rd 6 Months	14.25	15.20	16.16	16.32	16.48
4th 6 Months	14.50	15.40	16.26	16.42	16.59
5th 6 Months	14.75	15.60	16.36	16.53	16.70
6th 6 Months	15.00	15.80	16.46	16.63	16.80
7th 6 Months	15.25	16.00	16.56	16.73	16.90
Experienced	16.35	16.75	17.15	17.50	18.00
Lead Person	17.35	17.75	18.15	18.50	19.00

SKILLED	Meat Cutters, Cooks				
	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
1st 6 Months	13.80	14.80	15.91	16.07	16.23
2nd 6 Months	14.05	15.15	16.16	16.32	16.48
3rd 6 Months	14.40	15.45	16.41	16.58	16.75
4th 6 Months	14.85	15.75	16.56	16.73	16.90
5th 6 Months	15.25	16.00	16.72	16.88	17.05
6th 6 Months	15.50	16.25	16.87	17.04	17.21
7th 6 Months	16.00	16.50	17.02	17.19	17.36
Experienced	17.50	17.80	18.15	18.50	19.00
Lead Person	18.50	18.80	19.15	19.50	20.00

CLERKS	Front End Coordinators, Checkers, Night Crew, Grocery, Produce, Dairy/Deli, Receiving, Bakery, Bulk Deli, Meat, Fish, Tortilleria & Prepared Food Clerks				
	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
1st 6 Months	13.20	14.20	15.20	15.20	15.20
2nd 6 Months	13.30	14.30	15.30	15.30	15.35
3rd 6 Months	13.40	14.40	15.40	15.40	15.45
4th 6 Months	13.50	14.50	15.50	15.50	15.55
5th 6 Months	13.60	14.60	15.60	15.60	15.65
6th 6 Months	13.70	14.70	15.70	15.70	15.75
7th 6 Months	13.80	14.80	15.80	15.80	15.85
Experienced	14.40	15.00	16.00	16.30	16.55
Lead Person	15.40	16.00	17.00	17.30	17.55

RUNNERS	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
	1st 12 Months	13.20	14.20	15.20	15.20
Thereafter	13.30	14.30	15.30	15.30	15.35

* The Front End Coordinator 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- LUGARES CUBIERTOS

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 Angeles, 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 MÉDICOS

La información proporcionada en este Apéndice C es para el presente año de Plan Médico, actualmente del 1 de Octubre de 2019 al 30 de Septiembre del 2020. Los costos de pago de prima semanal enumerados aquí casi es seguro que cambien en los años siguientes del Plan de Salud. La Compañía dará a los empleados una hoja actualizada con las tarifas con los costos de pago de prima semanal nuevos durante la Inscripción Abierta para cada año siguiente del Plan de Salud. Los costos semanales de la Prima para los Plan(es) de Salud que aparecen en la lista de abajo (y costos actualizados para los años subsecuentes del Plan de Salud) son exclusivos de otros costos para los empleados y sus dependientes bajo los Planes aplicables, por ejemplo, copagos y deducibles.

Plan Médico (Plan de Salud del año 2019-2020)

Los empleados elegibles para cobertura médica pueden optar por cobertura bajo cualquiera de los planes de HealthNet ExcelCare HMO – R1070A o el Salud HMO y más – L6135A. El costo semanal del pago premium para dicha cobertura será el siguiente:

<i>HealthNet ExcelCare HMO – R1070A</i>	
---	--

Sólo Empleado:	\$18.48 por semana
Empleado(a)+Esposa(o):	\$73.52 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$67.92 por semana
Empleado+ Familia	\$111.12 por semana

<i>Health Net Salud HMO y más – L6135A</i>	
--	--

Sólo Empleado:	\$14.23 por semana
Empleado(a)+Esposa(o):	\$54.72 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$51.23 por semana
Empleado+ Familia	\$84.47 por semana

Beneficios de Plan Dental & Plan de Visión con Inscripción Médica (Año del Plan Médico 2019-2020)

Los empleados elegibles que escojan una cobertura de plan médico pueden inscribirse en los planes Anthem Dental HMO y Blue View Vision sin costo alguno. Los empleado también tienen la opción de comprar los planes de Anthem Dental Low y High PPO a un costo adicional.

Anthem Dental DMO con Elección Médica

Sólo Empleado	\$0.00 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$0.00 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$0.00 por semana
Empleado+ Familia	\$0.00 por semana

Anthem Dental Low PPO con Elección Médica

Sólo Empleado	\$5.51 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$11.02 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$13.70 por semana
Empleado+ Familia	\$20.05 por semana

Anthem Dental High PPO Con Elección Médica

Sólo Empleado	\$9.70 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$19.40 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$22.39 por semana
Empleado+ Familia	\$33.54 por semana

Anthem Blue View Vision Con Elección Médica

Sólo Empleado	\$0.00 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$0.00 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$0.00 por semana
Empleado+ Familia	\$0.00 por semana

Plan Dental-Solamente y/o Plan de Visión-Solamente (Año del Plan Médico 2019-2020)

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

Anthem Dental DMO sin Elección Médica

Sólo Empleado	\$2.04 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$4.07 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$4.07 por semana
Empleado+ Familia	\$6.62 por semana

Anthem Dental Low PPO sin Elección Médica

Sólo Empleado	\$7.27 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$14.54 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$17.09 por semana
Empleado+ Familia	\$25.85 por semana

Anthem Dental High PPO sin Elección Médica

Sólo Empleado	\$11.25 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$22.50 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$25.35 por semana
Empleado+ Familia	\$38.48 por semana

Anthem Blue View Vision sin Elección Médica

Sólo Empleado	\$0.94 por semana
Empleado(a)+Esposa(o)	\$1.79 por semana
Empleado+Hijo(s)	\$1.89 por semana
Empleado+ Familia	\$2.77 por semana