

ÍNDICE
SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS Y COMERCIO LOCAL N. ° 1000
ADMINISTRADORES DE DALLAS

PERÍODO: del 4 de junio de 2017 HASTA el 6 de junio de 2020

ARTÍCULO 1	EFECTO Y PROPÓSITO.....	1
ARTÍCULO 2	COBERTURA, CONTROL Y GARANTÍA DEL SINDICATO	1
ARTÍCULO 3	DERECHOS DE GESTIÓN.....	3
ARTÍCULO 4	PROCEDIMIENTO DE DISPUTAS	3
ARTÍCULO 5	NI HUELGA, NI CIERRE PATRONAL	6
ARTÍCULO 6	OTROS ACUERDOS.....	7
ARTÍCULO 7	OTROS TRABAJOS.....	7
ARTÍCULO 8	SALARIOS.....	7
ARTÍCULO 9	CONDICIONES DE TRABAJO.....	8
ARTÍCULO 10	OBLIGACIÓN DE JURADO	12
ARTÍCULO 11	PAGO POR DESVINCULACIÓN	13
ARTÍCULO 12	PERMISO DE AUSENCIA	13
ARTÍCULO 13	FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR.....	14
ARTÍCULO 14	SALUD Y BIENESTAR.....	15
ARTÍCULO 15	EXPERIENCIA PREVIA.....	17
ARTÍCULO 16	FERIADOS.....	18
ARTÍCULO 17	VACACIONES.....	19
ARTÍCULO 18	ANTIGÜEDAD.....	21
ARTÍCULO 19	COOPERACIÓN DE GESTIÓN DEL SINDICATO	27
ARTÍCULO 20	GENERAL.....	30
ARTÍCULO 21	CLÁUSULA DE SALVEDAD	30
ARTÍCULO 22	LESIÓN EN EL TRABAJO	31
ARTÍCULO 23	PENSIÓN.....	31
ARTÍCULO 24	CAMBIO TECNOLÓGICO	32

ARTÍCULO 25	CIERRE DE TIENDA.....	33
ARTÍCULO 26	TIENDAS DE MERCADO	34
ARTÍCULO 27	VENCIMIENTO	35
	CRONOGRAMA "A" - SALARIOS.....	A-1, A-2, A-3
	ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS DE NIVEL	B-1, B-2
	ANEXO "A"	C-1
	ANEXO "B"	D-1, D-2, D-3
	ADJUNTO "A" (Gestión de salud y atención)	E-1, E-2
	CARTA DE ACUERDO (Gerentes de tiendas).....	F-1
	CARTA DE ACUERDO (Financiación del plan)	G-1
	CARTA DE ENTENDIMIENTO (Programa COV).....	H-1
	CARTA DE ENTENDIMIENTO (Materiales de orientación).....	I-1
	CARTA DE ENTENDIMIENTO (Cronogramas de trabajo electrónico).....	J-1

Se ha celebrado el presente acuerdo entre Kroger Texas L.P., o sus sucesores a título universal o particular, en adelante denominado el Empleador y el Sindicato local unido de trabajadores comerciales y de alimentos N.º 1000, sus sucesores a título universal o particular, certificados por el Sindicato internacional unido de trabajadores comerciales y de alimentos, en adelante denominado el Sindicato.

ARTÍCULO 1

EFFECTO Y PROPÓSITO

El Empleador y el Sindicato individualmente declaran que el propósito y el efecto de este Acuerdo es promover la cooperación y la armonía, reconocer intereses mutuos, proporcionar un canal a través del que pueden transmitirse información y problemas el uno al otro, formular reglas para regir las relaciones entre el Sindicato y el Empleador, promover la eficiencia y el servicio y estipular en el presente los acuerdos básicos que cubren condiciones de remuneración, horarios de trabajo y condiciones de empleo.

ARTÍCULO 2

COBERTURA, CONTROL Y GARANTÍA DEL SINDICATO

Sección 2.01

El Sindicato será el único y exclusivo agente de negociaciones para todos los empleados de comercios de venta al por menor en las tiendas del Empleador en el Condado de Dallas, Condado de Tarrant, Condado de Collin, Condado de Brown, Condado de Grayson, Condado de Denton, Condado de Gregg, Condado de Harrison, Condado de Lamar, Condado de Ellis, Condado de Hood, Condado de Johnson, Condado de Rockwall, Condado de Rusk y Condado de Parker, Texas, excluidos el gerente, el asistente o los coggerentes de la tienda, el gerente de la tienda de comestibles, los gerentes del departamento de carnes, todos los empleados del departamento de carnes, el sereno, los guardias y los supervisores, según lo define la Ley.

Sección 2.02

El Empleador deducirá las tarifas de iniciación del Sindicato, según sea autorizado, y deducirá las cuotas sindicales de los empleados que sean miembros del Sindicato, y que, de forma individual y voluntaria, certifiquen por escrito que autorizan dichas deducciones. El Empleador remitirá inmediatamente todas las sumas de dinero que se deduzcan de esta forma al Sindicato local N.º 1000. El Empleador le notificará al Sindicato cuando sean ascendidos fuera de la unidad de negociaciones empleados de dicha unidad, o cuando sean transferidos de un KMA a cualquier otro. Se deducirá un monto de dinero de cuotas sindicales y tarifas de iniciación que sea equivalente a dichas cuotas y tarifas, el que se remitirá al Sindicato semanalmente.

Se tratarán las deducciones A.B.C. y su envío de forma semanal, de la misma forma que se indica anteriormente.

Sección 2.02A

Los empleados, a modo de prueba, serán empleados durante los primeros cuarenta y cinco (45) días y no acumularán antigüedad durante este período. Sin embargo, si se mantiene a dicho empleado luego del

período de prueba de cuarenta y cinco (45) días, su antigüedad se revertirá a la última fecha de contratación. Los empleados despedidos durante el período de prueba no tendrán recursos mediante cualquier otra disposición de este Acuerdo. El período de prueba podrá extenderse hasta noventa (90) días desde el acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.03

Si, durante la duración del Acuerdo, o de cualquier renovación o extensión de dicho acuerdo, se cambia o enmienda la ley para darles validez a los Acuerdos de tiendas del sindicato, el inciso 2.03a del Artículo 2 tendrá vigencia de forma inmediata a la fecha más temprana que permita dicha legislación habilitante como parte de este Acuerdo o de cualquiera de sus renovaciones o extensiones.

Sección 2.03a

Será condición de empleo que todos los empleados del Empleador cubiertos por este Acuerdo que sean miembros del Sindicato y que existan legalmente a la fecha de ejecución de este Acuerdo seguirán siendo miembros que existen legalmente, y aquellos que no son miembros a la fecha de ejecución de este Acuerdo se convertirán y seguirán siendo miembros que existen legalmente en el Sindicato, el día treinta y uno (31) luego de la fecha de ejecución de este Acuerdo o el día siguiente en adelante. También será condición de empleo que los empleados contratados en o después de su fecha de ejecución, en el día trigésimo primero (31) después del inicio de dicho empleo o el día siguiente se conviertan en y sigan siendo miembros que existen legalmente en el Sindicato.

Sección 2.04

Para evitar la reducción del trabajo de la unidad de negociación, los vendedores de controladores, vendedores de libros o representantes de ventas no deberán realizar trabajos ni servicios en los establecimientos minoristas del Empleador que excedan la práctica prevaleciente en la industria en el área de Dallas-Fort Worth al momento de este Acuerdo.

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

Sección 2.05

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

1. Obtendrá y conservará un formulario de autorización de cancelación de las cotizaciones válido para cada individuo para quien se deducen la iniciación o las deudas semanales.
2. Será responsable de establecer y conservar toda la información relacionada con las tarifas de iniciación o las deducciones de las deudas semanales.
3. Será responsable de realizar cualquier cambio en las tarifas de inicio o las deducciones de las deudas semanales.
4. Será responsable de suspender las deducciones si se revoca una autorización de deducción y se lo notifica a la empresa.
5. Reembolsará cualquier deducción realizada incorrectamente (según lo acordado en la Sección 2.02).

UFCW Local Union 1000 entiende y acepta lo anterior y acepta mantener indemne a The Kroger Co.

Sección 2.06

Los miembros del Sindicato podrán usar sus escarapelas del Sindicato mientras estén de servicio.

ARTÍCULO 3

DERECHOS DE GESTIÓN

La gestión del negocio y la dirección de las fuerzas laborales, incluido el derecho a planificar, dirigir y controlar las operaciones de la tienda, contratar, suspender o despedir por causa justificada, transferir o relevar a los empleados de sus obligaciones por falta de trabajo o por otros motivos legítimos, el derecho a estudiar o introducir métodos o instalaciones de producción nuevos o mejorados, y el derecho a establecer y mantener reglas y regulaciones razonables que cubran el funcionamiento de las tiendas, una violación de las que estarán entre las causas de despido, se confieren al Empleador, con la condición, sin embargo, de que este derecho se ejerza con la debida consideración de los derechos de los empleados, y siempre que no se use con el propósito de discriminación contra ningún empleado, y siempre que este derecho no esté en conflicto con ningún otra disposición de este Acuerdo.

ARTÍCULO 4

PROCEDIMIENTO DE DISPUTAS

Sección 4.01

El Sindicato tendrá el derecho de designar administradores de tiendas para cada tienda. Los administradores de tienda así designados no deberán exceder la cantidad de dos (2) por tienda, excepto en tiendas del Mercado, donde no deberán exceder la cantidad de tres (3) por tienda. Los Administradores de tienda tendrán una antigüedad superior a la de todos los demás empleados de tiempo parcial/tiempo completo, ya que solo se aplica a los despidos y a retiros del mercado. Los Administradores de tienda conservarán este derecho solo mientras sean Administradores de dicha tienda.

Sección 4.02

A los fines de esta sección, se acuerda y se entiende que las quejas sobre pagos adecuados de vacaciones, el crédito de experiencia previa, los pagos adecuados de feriados personales y los problemas de tasas escalonadas procederán desde el paso 1 directamente al paso 3, y no se requerirá pasar por la etapa 2 según se describe aquí. Estas quejas aun así tendrán que cumplir con los estándares de puntualidad o serán rechazadas solamente por esta razón.

Se acuerda que los convenios y acuerdos alcanzados en el Paso 1 o en el Paso 2 se basarán en una configuración sin precedentes y no afectarán a ningún otro reclamo o acuerdo. Asimismo, se acuerda que si se resuelve un reclamo en el Paso 1, dicho reclamo no podrá ser reabierto por la Empresa ni por el Sindicato.

En caso de que surjan diferencias, disputas o quejas sobre la interpretación o la aplicación de los contenidos de este Acuerdo, se hará un esfuerzo serio por parte de ambas partes para resolverlo rápidamente a través de los siguientes pasos:

Paso 1. No se considerará ni se discutirá ninguna queja que se presente más de diez (10) días calendario después de que haya ocurrido. Cuando un empleado no tenga conocimiento de que está en disputa hasta que reciba su cheque de pago por el período en cuestión, dichos diez (10) días calendario serán contados a partir del día en que recibió dicho pago. Mediante una conferencia entre el empleado en disputa o el representante sindical o el administrador de la tienda y el Gerente de la tienda. La queja se presenta una vez que el correo electrónico de seguimiento se envía al Gerente de tienda.

Paso 2. La queja debe presentarse por escrito. La queja por escrito incluirá la declaración de la queja, la fecha del evento, las partes involucradas y una declaración de la disposición del acuerdo que presuntamente se ha violado. Mediante conferencia entre el delegado de la tienda o el administrador de negocios y el Gerente de distrito o el Gerente de Recursos Humanos del distrito.

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

Paso 3. La Empresa le responderá al Sindicato dentro de los quince (15) días posteriores a la recepción de la carta de queja, o el Sindicato podrá remitir el reclamo directamente a arbitraje. Mediante conferencia entre un funcionario del Sindicato y el Vicepresidente del área de mercadeo, un representante del Empleador delegado por el Vicepresidente del área de mercadeo o ambos.

El Sindicato tendrá quince (15) días después de recibir una carta de rechazo del Departamento de Recursos Humanos para exigir el arbitraje, o el agravio se considerará nulo e inválido.

Paso 4. En caso de que el último paso no resuelva satisfactoriamente la queja, puede remitirse a la junta de Arbitraje.

Sección 4.03

La junta de Arbitraje consistirá en una (1) persona designada por el Sindicato, y una (1) persona designada por el Empleador. Dichas dos (2) personas deberán, dentro de los dos (2) días posteriores al desacuerdo, solicitarle al Director del Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione un panel de árbitros del cual se puede seleccionar un tercer (3er) árbitro, (u otra selección que sea de mutuo acuerdo). Si no se llega a un acuerdo sobre un árbitro de este panel, dichas dos (2) personas solicitarán un panel adicional o paneles de árbitros hasta que se seleccione un tercer árbitro (3er) que sea mutuamente aceptable. La decisión de la mayoría de la Junta será vinculante para el Empleador, el Sindicato y el empleado en disputa. El gasto del tercer (3er) árbitro se pagará en forma conjunta.

Sección 4.04

El Empleador no deberá despedir, ni degradar, a ningún empleado sin justa causa y deberá seguir medidas disciplinarias progresivas con respecto a la queja específica o similar, o quejas contra dicho empleado al empleado, excepto que no se debe dar aviso por escrito a ningún empleado antes del despido o degradación por justa causa como, entre otros, incompetencia, deshonestidad demostrada, intoxicación, uso ilegal o posesión de drogas, negativa a tomar alcohol o prueba de sustancias ilegales según creencia razonable o causa probable, insubordinación, falta de registro de ventas o descuento, falsificación de solicitud, falla en el trabajo asignado, etc. No se reconocerá ni se utilizará ninguna advertencia en contra de ningún empleado que tenga más de seis (6) meses de antigüedad, y se le proporcionarán copias de avisos de advertencia al sindicato que lo solicite. La insubordinación se considerará una negativa deliberada y voluntaria a llevar a cabo una orden apropiada. El lenguaje grosero o abusivo dirigido hacia un supervisor es insubordinación, a menos que el supervisor provoque el abuso. Dos días consecutivos de ausencia laboral sin notificación se considerarán como renuncia voluntaria. Tres ausencias laborales sin notificación consecutivas dentro de un período de 6 meses consecutivos serán causa de despido. Cada ausencia laboral sin notificación será documentada mediante una carta de advertencia por escrito.

Con respecto al despido y a la suspensión, se tomará la siguiente medida disciplinaria progresiva:

1. Primera ofensa - Advertencia verbal
2. Segunda ofensa - Advertencia escrita oficial; sujeto a degradación
3. Tercera ofensa: suspensión de uno a tres (1-3) días de trabajo sin paga; si se acuerda mutuamente entre el Sindicato y el Empleador, entonces las suspensiones se pueden extender a cinco (5) días laborables según lo justifiquen las circunstancias.
4. Cuarta ofensa: sujeto a despido

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

Sección 4.05

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

Sección 4.06

Las discusiones prolongadas entre los empleados y los representantes del Sindicato, incluido el administrador de la tienda, o entre ellos en relación con las disputas, no se llevarán a cabo durante el horario de trabajo.

Sección 4.07

Se acuerda que los pasos 1 y 2 de este procedimiento de disputa pueden no aplicarse si es aceptable tanto para el Empleador como para el Sindicato.

Sección 4.08

El Comité de arbitraje no está facultado para cambiar, modificar ni alterar este Acuerdo, sino solo para interpretar las disposiciones de este Acuerdo.

Sección 4.09

Cualquier acuerdo monetario logrado en el Artículo 4 se remitirá al Sindicato en o antes del 2^{do} período de pago regular del empleado luego del acuerdo.

ARTÍCULO 5

NI HUELGA, NI CIERRE PATRONAL

Sección 5.01

Durante el plazo de este acuerdo, el Sindicato acuerda que ni el Sindicato ni sus miembros harán huelga, ni llevarán a cabo ninguna otra interferencia o interrupción de las condiciones normales del negocio del Empleador. El Empleador acuerda que no habrá cierre patronal.

Sección 5.02

Local 1000 le dará a la Empresa un aviso por escrito de cuarenta y ocho (48) horas (después de que comience el piquete) de su intención de respetar un piquete legal.

Sección 5.03

Ningún empleado deberá cruzar un piquete legal cuando su salud o seguridad estén en riesgo.

OTROS ACUERDOS

El Empleador acuerda no celebrar ningún acuerdo ni contrato con sus empleados, de forma individual o colectiva, que de alguna manera entre en conflicto con los términos y disposiciones de este Acuerdo.

ARTÍCULO 7

OTROS TRABAJOS

Sección 7.01

Los empleados realizarán cualquier trabajo que el gerente de la tienda o el Gerente del distrito pueda dirigir, entendiendo que, cuando un empleado sea asignado a un trabajo con una tarifa menor, tendrá derecho a su tarifa regular de pago, a menos que esto se deba a una disminución de trabajo, a que regularmente ha sido asignado a un trabajo de menor calificación y a que desea retener dicho trabajo en lugar de aceptar un despido.

Cuando un Nivel 4 o Nivel 5 es degradado por justa causa, se le devolverá la tasa de pago apropiada con crédito de servicio por el tiempo pasado como Nivel 4 o Nivel 5.

Sección 7.02

Cualquier empleado asignado para relevar a una unidad de negociación de Nivel 5 por un período de cinco (5) días o más en una semana laboral, y que asume los deberes normales del trabajo, recibirá la tarifa contractual vigente en la tienda involucrada, por el tiempo empleado en relevo.

ARTÍCULO 8

SALARIOS

Sección 8.01

Las tasas de pago según lo establecido en el Anexo "A", Cronograma de salario adjunto, permanecerán vigentes durante la duración de este Acuerdo y constituirán la base para la determinación de los salarios por el tiempo trabajado.

Sección 8.02

Cuando un empleado trabaja menos de una semana completa, el pago por el tiempo trabajado se computará multiplicando la tarifa por hora por el número real de horas trabajadas.

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 9.01

Las horas para cada empleado serán programadas por el Empleador. Los horarios deben prepararse con tinta, indicando el apellido y la primera inicial. Un horario para empleados de tiempo completo preparado con tinta se publicará antes del mediodía del viernes para la semana que comienza el domingo, dos semanas

después de la semana actual. Dicho horario no se cambiará sin el consentimiento del empleado, a menos que dicho cambio sea necesario debido a enfermedad o emergencia. Emergencia significa huelga, incendio, inundación, etc.

Sección 9.02

Un horario para empleados de tiempo parcial se publicará antes del mediodía del viernes para la semana que comienza el domingo, dos semanas después de la semana actual. Este horario está sujeto a cambios en función de las necesidades del negocio. Los empleados recibirán una notificación con veinticuatro (24) horas de anticipación ante cualquier cambio en el horario después de su publicación, excepto cuando el cambio se deba a condiciones que escapen al control del Empleador. Los empleados séniores afectados no serán forzados a trabajar.

Sección 9.03

Si se requiere que un empleado de tiempo completo trabaje fuera de su horario regular, no se le exigirá que se tome un descanso de su horario esa semana para evitar el pago de horas extras.

Sección 9.04

La semana laboral consistirá en no más de cuarenta (40) horas que se trabajarán en cinco (5) turnos, no necesariamente consecutivos. La semana de un turno de cinco (5) días no se aplicará a los estudiantes durante el período escolar. Un estudiante debe definirse como cualquier empleado actualmente matriculado en educación superior (escuela secundaria, escuela técnica o universidad).

Sección 9.05

Todo trabajo que exceda las cuarenta (40) horas por semana se abonará en un 50 % más (1 1/2).

Sección 9.06

Todo trabajo que exceda las ocho (8) horas por turno se pagará en un 50 % más (1,5) con la siguiente excepción; a pedido del Empleador, si se acuerda mutuamente entre el Empleador y el Empleado, se le permitirá al Empleado trabajar un turno de hasta diez (10) horas para que se le pague el tiempo estipulado. Nada de lo que aparezca en esta sección eliminará la definición de la semana laboral estándar descrita en el Artículo 9.04.

Sección 9.07

(a) Las horas trabajadas los domingos y feriados se pagarán con una prima de cincuenta centavos (.50) por hora, además de la tarifa por hora de tiempo completo del empleado, para los empleados con dos (2) o más años de servicio.

(b) Los empleados contratados el 4 de diciembre de 2003 o después de esa fecha no serán elegibles para recibir la prima del domingo.

(c) No habrá pirámides del pago de la prima y las horas abonadas con el pago de la prima no se contarán en el cálculo de horas extras, excepto según lo dispuesto en la Sección 9.09.

(d) A todos los asociados se les pagará una prima nocturna de un dólar (\$1,00) por hora por horas trabajadas entre las 10 p.m. y las 6 a.m., siempre que la mayor parte de su turno esté programado entre las 10 p.m. y las 6 a.m.

Sección 9.08

El trabajo los domingos y los feriados establecidos en el Artículo 16, Sección 16.01, será voluntario. Sin embargo, los empleados calificados que indiquen por escrito que están disponibles para trabajar en forma continua, se rotarán para dicho trabajo por clasificación, siempre que se requiera trabajo para su clasificación. Cuando se necesiten empleados adicionales, los empleados junior deben trabajar en orden inverso de antigüedad por tienda.

Sección 9.09

Si un empleado trabaja el domingo y otros cinco (5) días, las horas trabajadas en el sexto (6to) día se pagarán en el momento y en un 50 % más (1 1/2) de la tarifa.

Sección 9.10

Cualquier empleado, excepto un estudiante que trabaje antes o después de las horas escolares en cualquiera de sus días escolares programados, a quien se le indique que se presente a trabajar, tendrá garantizado un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de pago neto en su lugar.

Sección 9.11

Habrá un mínimo de diez (10) horas entre turnos de trabajo, a menos que se haya acordado otra cosa de mutuo acuerdo entre el empleado y la Empresa.

Sección 9.12

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

Sección 9.13

Si un empleado trabaja entre cuatro (4) horas y seis (6) horas en un turno, recibirá un período de descanso de quince (15) minutos. Si trabaja más de seis (6) horas en un turno, recibirá dos (2) períodos de descanso de quince (15) minutos en un turno. Si trabaja diez (10) horas o más en un turno, recibirá tres (3) períodos de descanso de quince (15) minutos en un turno. Estos períodos de descanso serán en lugar de y no se sumarán a los períodos informales de descanso anteriores. No se requerirá que ningún empleado se tome un período de descanso dentro de una (1) hora después de la hora de presentación o dentro de una (1) hora después de la hora del almuerzo. A los empleados se les permitirá tomarse sus descansos en la tienda en un área designada por el Empleador.

Sección 9.14

Se les permitirá a los empleados conservar todas las propinas. Solicitar propinas será causa de despido.

Sección 9.15

La tarjeta o la etiqueta de la tienda del Sindicato se mostrarán en la puerta de entrada en todas las tiendas cubiertas por este Acuerdo, según lo determine el Gerente de la tienda. La tarjeta de la tienda es y seguirá

siendo propiedad del Sindicato.

Sección 9.16

Se espera que los empleados les presenten en todo momento una imagen profesional y comercial a los clientes y a otros visitantes.

Cualquier uniforme que el Empleador considere necesario para sus empleados deberá ser proporcionado por el Empleador.

El Empleador le proporcionará dos camisas a cada nuevo empleado contratado con la presentación de un uniforme nuevo, y entregará dos camisas para empleados de tiempo completo (estado 1, 2 y 3) y una camisa para cada empleado de tiempo parcial (estado 4 y 6) en las sucesivas fechas anuales de aniversario laboral de los empleados.

Si la(s) camisa(s) se rasga(n) o se daña(n) durante las actividades normales de trabajo, el Empleador les proporcionará un reemplazo.

Los empleados pueden comprar camisas adicionales a costo del Empleador.

Los pantalones negros o azules o los pantalones vaqueros deben combinarse con la camisa y presentar una apariencia prolija. Durante los meses de verano, el Empleador puede permitir que los empleados que trabajan tanto dentro como fuera del edificio usen pantalones cortos que se combinen con la camisa.

El empleador proporcionará delantales y sombreros combinados según corresponda. Las placas con el nombre también se proporcionan y se espera que se usen en el frente izquierdo superior de la camisa o delantal. Se espera que los empleados usen zapatos seguros, cómodos y cerrados.

Los empleados son responsables de su cuidado razonable.

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

A su discreción, tienda por tienda, el Empleador puede permitirles a los empleados vestirse de manera más informal de lo que normalmente se requiere, es decir, feriados o ventas en eventos. En dichas ocasiones, se espera que los empleados presenten una apariencia prolija.

Sección 9.17

El Empleador deberá poner a disposición del Sindicato un lugar en cada tienda para publicar los avisos que sean necesarios para la realización de los negocios del Sindicato.

Sección 9.18

El Empleador y el Sindicato acuerdan que una violación comprobada de las reglas de registro de tiempo, incluido trabajar antes de registrar la entrada o después de registrar la salida, puede someter a dicho empleado a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Cuando un empleado no registra su tiempo o cuando se registra un error, el empleado debe informar acerca de dicha falla o error al gerente de la tienda o al designado, quien debe confirmar el horario apropiado, y esto debe ser rubricado tanto por el empleado como por el gerente de la tienda.

Sección 9.19

El tiempo que utilizan los empleados en el viaje de una tienda a otra, o de la tienda al Centro de capacitación, durante el turno de trabajo para realizar el trabajo asignado por el Empleador se pagará como tiempo trabajado.

Sección 9.20

Se debe cumplir con la ley de Texas con respecto al tiempo libre del empleado para votar. Cualquier empleado que tenga programado trabajar ocho (8) horas el día de las elecciones y que esté registrado para votar tendrá tiempo libre para votar en todas las elecciones estatales y federales (sin recibir pago).

Sección 9.21

Las horas que pase en reuniones convocadas por el Empleador en las que se requiere la asistencia de un empleado se considerarán horas trabajadas y se pagarán en consecuencia.

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

Sección 9.22

Si lo acuerdan el empleado, la Empresa y el Sindicato, un empleado puede programar cuatro (4) turnos de diez (10) horas, no necesariamente consecutivas, sin incurrir en horas extras diarias después de ocho (8) horas.

Sección 9.23

Los empleados (que no sean empleados nocturnos) que objetan los horarios de trabajo tarde rotarán sus horarios con otros empleados que realizan la misma tarea de trabajo principal, cuando sea práctico hacerlo.

Sección 9.24

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

Sección 9.25

Las responsabilidades de un Empleado del Centro de Combustible serán realizar todas las tareas relacionadas con la operación del Centro de Combustible, según lo indique la administración de la tienda.

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

A un Empleado del Centro de Combustible después de seis (6) meses de servicio se le dará preferencia por antigüedad, junto con la capacidad, practicidad y disponibilidad, si se produce una vacante para un empleado de la tienda a tiempo parcial, y se le dará preferencia de la misma manera para puestos de tiempo completo después de haber sido ofrecidos a los empleados a tiempo parcial.

Los Empleados de la Tienda interesados en transferirse a la clasificación del Empleado del Centro de Combustible deberán escribirle al Gerente de la Tienda con copia al Sindicato.

ARTÍCULO 10

OBLIGACIÓN DE

JURADO

Sección 10.01

En caso de que se sepa que un empleado ha prestado servicios en un jurado debidamente constituido, o que ha sido citado como testigo, se le pagará por las horas que necesariamente esté ausente del trabajo. Los empleados que asuman la responsabilidad ciudadana al prestar servicios en dicha capacidad tendrán el privilegio de recibir honorarios de jurado o testigos además de su salario. Los empleados notificarán al Empleador una vez recibido el aviso de servicio del jurado lo antes posible. No se requerirá que los empleados trabajen nueve (9) horas antes de presentarse como jurado.

Sección 10.02

Cualquier empleado al que se requiera para comparecer en un procedimiento legal en nombre del Empleador deberá recibir el pago por el tiempo necesario para dicho fin, incluido el tiempo de viaje al proceso desde la tienda, y se le reembolsarán las tarifas de estacionamiento derivadas del estacionamiento para dicho procedimiento. Se debe presentar un recibo de estacionamiento para recibir el reembolso.

Sección 10.03

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

ARTÍCULO 11

PAGO POR DESVINCULACIÓN

A un empleado regular con más de seis (6) meses de servicio que es dado de baja por incompetencia o es desvinculado de forma permanente debido a la interrupción del trabajo, cierre de la tienda o reducción de la fuerza laboral, se le dará una semana de aviso o una semana de pago en lugar del aviso. Un empleado desvinculado durante una semana por cualquiera de estos motivos tiene derecho al pago hasta el día que le informaron de su despido, más el pago de una semana adicional que, a elección del Empleador, puede ser resuelta o abonada en lugar de la notificación.

ARTÍCULO 12

PERMISO DE AUSENCIA

Sección 12.01 Negocios del sindicato:

El Empleador otorgará el tiempo libre necesario sin discriminación ni pérdida de derechos de antigüedad y sin pago a cualquier empleado designado por el Sindicato para asistir a una convención laboral o prestar servicios en cualquier capacidad en otros asuntos oficiales del Sindicato. El empleado deberá, al regresar al trabajo, recibir cualquier aumento salarial o cualquier reducción salarial que pueda haber entrado en vigencia durante dicha ausencia, siempre y cuando el Empleador reciba una notificación por escrito con, al menos, una (1) semana de anticipación. Dicho permiso de ausencia se limitará a doce (12) meses.

Sección 12.02 Permiso de ausencia personal:

Se otorgarán permisos de ausencias de hasta treinta (30) días por motivos personales razonables, pero no con el propósito de participar en un empleo remunerado en otro lugar. Cualquier empleado que desee obtener un permiso de ausencia del trabajo deberá obtener un permiso por escrito del Empleador con una copia para el Sindicato, y la duración de la ausencia será acordada por el Empleador y el empleado. La duración de la licencia debe estar acorde con la necesidad. El incumplimiento de esta disposición dará como resultado la pérdida total de los derechos de antigüedad del empleado involucrado.

Sección 12.03 Embarazo, enfermedad o lesión:

Se otorgará un permiso de ausencia por embarazo, enfermedad o lesión que no exceda los noventa (90) días a un empleado regular, previa solicitud respaldada por evidencia médica. Las extensiones se otorgarán hasta noventa (90) días a la vez por un total acumulado de un (1) año, si se solicitan por escrito con el respaldo de la evidencia médica adecuada antes de cada vencimiento.

Sección 12.04 Licencia familiar:

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

Sección 12.05 Fuerzas armadas:

A cualquier empleado en el Servicio Militar bajo las disposiciones de la Ley Federal se le restituirá su trabajo y conservará su antigüedad de acuerdo con dicha ley. No se requerirá que un empleado de la Guardia Nacional o de la Reserva utilice sus vacaciones para este fin.

Sección 12.06

El tiempo empleado en el permiso de ausencia no se contará como tiempo trabajado para el cálculo del salario u otros beneficios, y no dará como resultado la pérdida de la antigüedad. Si no se reporta de nuevo al trabajo al final de un permiso de ausencia, el empleado será considerado en renuncia voluntaria. Cualquier empleado que acepte empleo en otro lugar mientras se encuentre en licencia se considerará en renuncia voluntaria, excepto en el caso en que dicho empleado trabaje para el Sindicato.

Sección 12.07 Licencia educativa

Se puede otorgar un permiso de ausencia sin sueldo de hasta diez (10) meses para la educación continua según las pautas establecidas por la Empresa, siempre que la solicitud se realice por escrito con la documentación adecuada. El empleado es elegible para postularse luego de 45 días de empleo y permanece como un empleado de tiempo parcial.

ARTÍCULO 13

FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR

En caso de fallecimiento de un familiar inmediato de cualquier empleado, siempre que asista al funeral, se le pagará por un período razonable de ausencia de días de trabajo programados según las circunstancias, pero sin exceder un máximo de tres (3) días y en ningún caso, se le pagará más que el número de horas en la semana laboral básica. La "familia inmediata" incluirá al cónyuge, padre, hijo, hermano, hermana, nietos, suegra, suegro, cuñado, cuñada, abuela, abuelo, hijastros, padrastros o cualquier pariente que resida con

dicho empleado.

El pago de los empleados a tiempo parcial se determinará por el tiempo programado perdido o, en caso de que no se publique el horario, el Empleador abonará la diferencia entre las horas trabajadas durante la semana del funeral y el promedio de horas trabajadas en las cuatro (4) semanas antes de la semana del funeral, hasta un máximo de veinticuatro (24) horas.

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

ARTÍCULO 14 **SALUD Y BIENESTAR**

El Empleador realizará aportes al Plan MED 1000 establecido para todas las horas pagadas, que no excedan cuarenta (40) horas por semana, después de treinta (30) días calendario de empleo de la siguiente manera:

1 de agosto de 2017: \$2,25

1 de agosto de 2018: \$2,31

1 de agosto de 2019: \$2,37

Co-primas del empleado

A partir del 1 de enero de 2018, se aplican las siguientes tasas de aporte semanal para empleados:

	Plan Value	Plan Premium
Solo Empleados	\$4,00	\$8,00
Empleado y Cónyuge	\$7,50	\$15,00
Empleado y Niños	\$5,00	\$10,00
Empleado y Familia	\$10,00	\$20,00

Se entiende que los aportes del Empleador se utilizan exclusivamente para beneficio de sus empleados elegibles representados por Local 1000, y no se utilizarán para subsidiar a ningún otro empleador o grupo de empleados.

Objetivo de reserva:

Como condición para recibir los aportes del Empleador previstos en este documento, los Fideicomisarios del Fondo Med 1000 mantendrán reservas al menos iguales a las reclamaciones incurridas pero no declaradas (Incurred But Not Reported, IBNR) más dos (2,0) meses del gasto total del plan al finalizar el Acuerdo actual (IBNR se basa en la experiencia de reclamos médicos autoasegurados).

En vigencia para el año calendario que comienza el 1 de enero de 2018 y para cada año calendario a partir de entonces, el Asesor del Fondo dará una proyección para el próximo año del plan, así como una proyección del plazo restante del Acuerdo. Dicha proyección debe ser licitada a los Fideicomisarios a más tardar el 1^{ro} de enero de cada año calendario. Se entiende y acuerda que si alguna proyección presenta reservas por debajo de IBNR más dos (2,0) meses, al finalizar el Acuerdo actual, los Fideicomisarios deben tomar medidas para que el nivel de reservas regrese al nivel deseado de IBNR más dos (2,0) meses.

Si los aportes por hora están por debajo de las proyecciones actuales para mantener IBNR más dos (2,0) meses de reservas al final del contrato según lo proyectado por el asesor del Fondo, entonces, la empresa y el sindicato acordarán soportar los costos adicionales en partes iguales, y como parte de los ajustes del Sindicato, el Sindicato acordará pasar a una elegibilidad de hasta 24 horas hasta el final del Acuerdo actual. Si el asesor del Fondo determinara un superávit en el financiamiento superior a IBNR más dos (2,0) meses de reservas al final del contrato, tanto el aporte del empleador como el del empleado sufrirán una disminución en la tasa de aporte, siempre que dichas disminuciones no caigan por debajo de los niveles de financiamiento de IBNR más dos (2,0) meses.

Si los Fideicomisarios no pueden llegar a un acuerdo y, como resultado, interrumpen las modificaciones necesarias para que el Plan cumpla con estas disposiciones dentro de los sesenta (60) días posteriores a la recepción de una proyección futura que muestre reservas inferiores a los requisitos mínimos indicados anteriormente, las mociones estancadas se someterán a resolución mediante arbitraje acelerado. Se indica a los Fideicomisarios que soliciten una lista FMCS de por lo menos siete (7) árbitros que sean miembros de la Academia Nacional de Árbitros dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de la disputa. Dentro de las setenta y dos (72) horas posteriores a la recepción de la lista de árbitros, los Fideicomisarios deben seleccionar un árbitro que pueda cumplir con los requisitos de audiencia y decisión de este inciso. Los Fideicomisarios presentarán este asunto ante el árbitro dentro de los veinte (20) días posteriores al aviso de disputa. El árbitro emitirá una decisión dentro de los veinte (20) días posteriores al comienzo de la audiencia. El árbitro se considerará fiduciario, y la autoridad de dicho árbitro se limitará a emitir un voto a favor o en contra de cualquier moción pendiente.

Reforma de atención médica

El Empleador y el Sindicato acuerdan reunirse y debatir, a solicitud de cualquiera de las partes, los efectos de la legislación nacional de reforma de salud y las reglamentaciones federales relacionadas con este artículo de Salud y Bienestar, y a realizar cualquier modificación, y solo aquellas modificaciones que el Empleador y el Sindicato consideren de común acuerdo que son necesarias.

Plan de fármacos recetados

A partir del 19 de mayo de 2002, el Empleador proporcionará un beneficio de medicamentos con receta a todos los empleados que actualmente sean o que se vuelvan elegibles para recibir atención médica, mientras mantengan dicha elegibilidad durante el plazo del acuerdo de negociación colectiva. El beneficio proporcionado aquí como un descuento para los empleados elegibles se administra a través de la empresa.

Los empleados elegibles para el plan Value o Premium tendrán cobertura familiar, siempre que cumplan y mantengan los requisitos de elegibilidad descritos en el Resumen de modificaciones materiales más reciente. Los empleados elegibles para el plan Value o Premium que no cumplan ni mantengan los requisitos de elegibilidad descritos en el Resumen de modificaciones materiales más reciente tendrán cobertura solo para empleados.

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

- Sin cambios en el diseño del plan.
- 10 % o cinco dólares (\$5) de copago del empleado por fármacos genéricos, lo que sea mayor. Los asociados nunca pagarán más que la venta minorista de la receta (es decir, medicamentos genéricos)

- de \$4 en Kroger)
- Veinticinco (\$25) mínimo o veinte por ciento (20 %), lo que sea mayor, de copago del empleado para los fármacos de marca del formulario.
 - Treinta y cinco dólares (\$35) mínimo o veinte por ciento (20 %), lo que sea mayor, de copago del empleado para los fármacos de marca que no sean del formulario.
 - Agregar el pedido por correo de PPS de forma voluntaria (copago genérico \$13, copago del formulario de marcas del 20 % del costo de 60 días, para 102 días de receta, 25 % de copago no incluido en la lista de medicamentos del costo de 60 días, para 102 días de prescripción.

Cualquier empleado que trabaje en un área periférica donde no esté disponible una farmacia de Kroger puede recibir medicamentos recetados por correo.

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

ARTÍCULO 15

EXPERIENCIA PREVIA

Sección 15.01

La experiencia comprobada comparable anterior dentro de los diez (10) años a partir de la fecha de empleo actual, como se muestra en la solicitud de empleo, será la base para la determinación de la tasa de pago del nuevo empleado. El crédito de experiencia máxima es de cinco (5) años. La falsificación de la solicitud será motivo de despido.

Sección 15.02

Las reclamaciones por ajuste de tarifas según la experiencia previa que no se enumeren en la solicitud de empleo debe presentarse por escrito dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha de empleo; de lo contrario, el empleado perderá cualquier reclamo conforme a esta disposición.

Sección 15.03

Las reclamaciones para un ajuste de tarifas debido a un cambio en el estado de tiempo parcial/tiempo completo que se basan en experiencia previa enumerada en la solicitud de empleo y que se verificaron al momento de la última fecha de contratación del Asociado, deben presentarse a la atención del Gerente de la tienda. El Asociado recibirá pago retroactivo por cualquier hora abonada después de que el reclamo de estado confirmado haya sido presentado a la atención del Gerente de la tienda.

Sección 15.04

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

ARTÍCULO 16

FERIADOS

Sección 16.01

Los siguientes serán reconocidos como feriados: Año Nuevo, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad o días legalmente celebrados en lugar de dichos días. Los empleados que trabajan una semana completa en el feriado recibirán ocho (8) horas de pago además de las horas trabajadas, siempre que no se realice una deducción del sueldo de los empleados que trabajan una semana completa en la que hay un feriado. Los empleados que estén ausentes durante una semana de feriados no recibirán pago de feriados, a menos que dicha ausencia se deba a una enfermedad comprobada o el Empleador la justifique, en cuyo caso el empleado recibirá el pago de feriados, siempre que trabaje durante la semana de feriados. El tiempo extra en un 50 % más (1 1/2) se pagará en una semana de feriados después de que las horas efectivamente trabajadas excedan cuarenta (40) horas de tiempo completo.

Sección 16.02

Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a un pago de feriados durante los feriados establecidos en la Sección 16.01. Los empleados que estén ausentes durante una semana de feriados no recibirán pago de feriados, a menos que dicha ausencia se deba a una enfermedad comprobada o que el Empleador la justifique, en cuyo caso el empleado recibirá el pago de feriados, siempre que trabaje durante la semana de feriados. El pago de feriados se determinará promediando las horas trabajadas durante las cuatro (4) semanas anteriores a la semana de feriados de acuerdo con el siguiente horario:

HORAS PROMEDIO

Menos de 12	
de 12 a 24	
de 24 a 32	
de 32 en adelante	
	<u>PAGO DE FERIADOS</u>
	2 horas
	4 horas
	6 horas
	8 horas

Sección 16.03

Los empleados obtendrán feriados personales a partir del 1 de enero de 2011:

3 años de servicio	1	feriado	personal
8 años de servicio	2	feriados	personales
15 años de servicio	3	feriados	personales
20 años de servicio	4	feriados	personales

Los feriados personales se definen como cualquier día del año que elija el empleado, y lo notificará al Empleador dos (2) semanas antes de la elección del feriado. El Empleador puede restringir el número de empleados dentro de un día cualquiera en feriados personales, siempre que los conflictos de la elección de días se resuelvan por antigüedad.

Los empleados pueden tomarse dos (2) o más feriados personales juntos como una mini vacación, siempre que sea acordado mutuamente entre el empleado y el gerente de la tienda.

Los empleados en período de prueba estarán excluidos de todos los feriados.

Los feriados personales que no se tomen durante un año calendario no pueden transferirse al año siguiente, a menos que los días feriados se obtengan en noviembre o diciembre.

Los días personales se pueden tomar como días de enfermedad cuando el Empleador y el Empleador se ponen de acuerdo mutuamente.

ARTÍCULO 17

VACACIONES

Sección 17.01

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

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

Sección 17.02

Después de calificar para su primera (1) semana de vacaciones, un empleado calificará para vacaciones futuras de una (1) semana a partir del 1 de enero. Después de que un empleado califique para obtener semanas adicionales de vacaciones como se describe anteriormente, serán elegibles para recibir esas semanas adicionales a partir del 1 de enero.

Sección 17.03

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

Sección 17.04

A los empleados a tiempo parcial se les pagará una semana de vacaciones igual a las horas en su año de aniversario laboral, dividido por cincuenta y dos (52) y obtendrán semanas de vacaciones según se describe 17.01.
en la Sección

Sección 17.05

El pago por vacaciones se realizará por adelantado.

Sección 17.06

Durante la primera (1) semana de diciembre, el próximo año calendario, el Empleador le emitirá a cada empleado un formulario de solicitud de vacaciones que le permitirá al empleado solicitar una primera (1^{ra}) o segunda (2^{da}) opción para cada semana de vacaciones que haya obtenido el empleado. Estos formularios se devolverán al Empleador el 15 de febrero de cada año. El Empleador publicará un cuadro en cada tienda que muestre a cada empleado y sus fechas de vacaciones acordadas al 1^{ro} de marzo de cada año. Los empleados que no remitan su solicitud de vacaciones a la fecha límite del 15 de febrero recibirán sus vacaciones por orden de llegada. Los empleados que soliciten vacaciones por semana completa serán considerados primero por antigüedad. Las vacaciones por días no se considerarán como parte de este proceso de horarios.

Un Empleado que se transfiera de una tienda a otra conservará sus mismas semanas de vacaciones, a menos que respetar estas semanas en la nueva ubicación impida que el empleador cumpla con las necesidades del negocio. Si se requiere un cambio, el Empleado y el Gerente de la tienda se reunirán y acordarán las nuevas semanas de vacaciones.

La elección de las fechas de vacaciones se otorgará en función de la antigüedad, en consonancia con la operación del negocio. Sin embargo, una vez que se han programado las vacaciones, solo se pueden cambiar por una buena causa o de común acuerdo entre el empleado y la Empresa.

No habrá semanas restringidas a los fines de la programación de vacaciones.

Sección 17.07

Las vacaciones deben programarse en el año calendario, excepto cuando sea necesario, y las vacaciones que vencen en noviembre o diciembre pueden transferirse al primer mes del año siguiente. Ningún empleado recibirá pago en lugar de vacaciones. No se pueden cambiar vacaciones a menos que las vacaciones se obtengan en noviembre o diciembre.

Sección 17.08

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

Sección 17.09

Si un empleado que no se ha tomado las vacaciones que ha obtenido debido a su servicio se retira

(independientemente de si lo notifica), entra al servicio militar o se desvincula por cualquier razón que no sea confesión o deshonestidad comprobada, recibirá su pago de vacaciones al momento de irse.

Sección 17.10

En caso de que un feriado concedido caiga durante las vacaciones de un empleado, se le otorgará al empleado un día adicional de vacaciones pagas u ocho (8) horas de pago a su tarifa de tiempo completo en lugar de las mismas. El Empleador tendrá la opción de recibir el día adicional de vacaciones u ocho (8) horas de pago.

Sección 17.11

Las licencias por un total de noventa (90) días o menos en cualquier año calendario no afectarán las vacaciones obtenidas en ese año; las licencias por un total de más de noventa (90) días pero no más de ciento ochenta (180) días reducirán el pago de vacaciones y las vacaciones en un cuarto (1/4); las licencias por un total de más de ciento ochenta (180) días, pero no más de doscientos setenta (270) días, reducirán el pago de vacaciones y las vacaciones a la mitad (1/2); las licencias por un total de más de doscientos setenta (270) días lo descalificarán para obtener vacaciones.

Sección 17.12

Los empleados elegibles para recibir tres (3) semanas y cuatro (4) semanas de vacaciones pueden optar por tomarse una (1) semana de vacaciones por días. Los empleados elegibles para recibir cinco (5) semanas y seis (6) semanas de vacaciones pueden optar por tomarse una (2) semana de vacaciones por días. El empleado debe darle al Gerente de la tienda una (1) semana de aviso antes de la publicación del horario. El/Los día(s) seleccionado(s) debe(n) ser acordados con el Gerente de la tienda.

ARTÍCULO 18

ANTIGÜEDAD

Sección 18.01

En los despidos y reconstratación, se aplicará el principio de antigüedad. La antigüedad se determinará según la duración del servicio del empleado, con respecto a su experiencia y capacidad para realizar el trabajo. En todas las circunstancias que sean razonablemente iguales, la duración del servicio será el factor de control.

Sección 18.02

En materia de promociones o transferencias de un tipo de trabajo a otro, o de una tienda a otra, el Empleador tendrá derecho a ejercer su juicio final después de dar la debida consideración a la antigüedad.

Si un empleado es transferido de una tienda a otra, se le dará un aviso con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación de dicha transferencia, excepto cuando el empleado sea requerido inmediatamente en la otra tienda. A los empleados se les informará de la transferencia tan pronto como esta información esté disponible para el gerente de la tienda.

Los empleados que deseen una transferencia de una tienda a otra enviarán una solicitud por escrito al Sindicato, al Departamento de Recursos Humanos y al Administrador del Distrito. Las solicitudes se

responderán dentro de los treinta (30) días posteriores a su presentación. La solicitud permanecerá en el archivo por un período de tres (3) meses.

Las transferencias se otorgarán cuando exista una vacante de trabajo según lo estipulado por el gerente de la tienda de destino o el gerente de distrito, siempre que el empleado esté calificado y disponible para realizar el trabajo.

Cualquier empleado que desee ser considerado para un ascenso deberá notificarlo a su Gerente de Distrito por escrito con una copia al Departamento de Recursos Humanos y al Sindicato. Los empleados serán considerados de entre quienes se postulan de acuerdo con la antigüedad. La solicitud permanecerá en el archivo por un período de tres (3) meses.

Los empleados serán ascendidos de aquellos que se postulen de acuerdo con la antigüedad, la disponibilidad y la capacidad para realizar el trabajo antes de contratar a otro. La solicitud permanecerá en el archivo por un período de tres (3) meses.

Los empleados de servicio al cliente ascendidos a otra clasificación tendrán la fecha de ascenso como su fecha de antigüedad a los fines de la programación. La fecha de antigüedad de todos los empleados actuales será la fecha de contratación.

Los empleados que se transfieren de un departamento a otro departamento en la misma tienda mantendrán su antigüedad, la tasa de pago y los meses acumulados para el siguiente aumento de la duración del servicio.

Todos los empleados ascendidos o transferidos de un tipo de trabajo a otro estarán en período de prueba durante cuarenta y cinco (45) días laborables consecutivos. Si el empleado no califica dentro del tiempo anterior, el Empleador deberá devolverle al empleado su puesto anterior.

Sección 18.03

La antigüedad se considerará rota si el empleado es debidamente despedido por el Empleador, si se retira voluntariamente, si ha sido despedido continuamente por un período de más de seis (6) meses, o si lo llaman de regreso al trabajo después de un despido y no se presenta a trabajar dentro de una (1) semana.

Sección 18.04

La antigüedad para los empleados a tiempo completo será la tienda, el territorio geográfico (según lo acordado por las partes) y la división de la siguiente manera:

- Asistente a tiempo completo
- Jefes de departamento
- Empleados de ventas a tiempo completo (nivel 4)
- Empleados de comida a tiempo completo
- Empleados de mercancía general a tiempo completo
- Empleados de panadería y repostería a tiempo completo
- Empleados de utilidad a tiempo completo
- Empleados de servicio al cliente a tiempo completo

Sección 18.05

La antigüedad de los empleados a tiempo parcial se realizará en una tienda de la siguiente manera:

Asistente de departamento a tiempo parcial
Jefes de servicio de alimentos a tiempo
parcial
Empleados de mercancía general de tiempo
parcial
Empleados de panadería de delicatessen de
tiempo parcial Empleados de servicios
públicos a tiempo parcial
Empleados de servicio al cliente a tiempo
parcial

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

En un despido general o cuando existen inequidades, el Empleador y el Sindicato se reunirán y dichos arreglos serán definitivos y vinculantes para todas las partes. Si no se puede llegar a un acuerdo, se aplicarán las disposiciones del contrato.

Sección 18.06

A partir del 7 de junio de 1998, los empleados actuales a tiempo parcial y los nuevos empleados serán reclasificados a un estado de tiempo completo y a una tasa de tiempo completo al trabajar un promedio de treinta y cinco (35) horas por semana, durante doce semanas consecutivas. La fecha de antigüedad regresará a la fecha original de contratación en la unidad de negociación. Esta disposición no se aplicará a los empleados que realicen trabajos de ayuda en el lugar de otro empleado, ni a los estudiantes disponibles por horas adicionales de mayo a agosto.

A partir del 7 de junio de 1998, los empleados actuales con una tarifa de tiempo completo mantendrán dicha tarifa de tiempo completo trabajando un promedio de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas. Si dicho empleado (excluidos aquellos que actualmente están en una tarifa superior al promedio), descalifica trabajando un promedio de menos de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas, y posteriormente se recalifica para el estado de tiempo completo, él/ella volverán a su anterior tarifa de tiempo completo. (Ejemplo: un empleado actual en una tarifa a partir de allí descalifica y luego vuelve a calificar, él/ella deberán regresar a su anterior tarifa después). Si un empleado actual con una tarifa superior al promedio restringe su disponibilidad para el trabajo, lo que da como resultado que trabaje un promedio de menos de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas, dicho empleado será reclasificado como estado a tiempo parcial y tarifa a tiempo parcial. Si dicho empleado vuelve a calificar para el estado de tiempo completo trabajando un promedio de veintiocho (28) horas por semana durante doce semanas consecutivas, se le devolverá a su anterior tarifa superior al promedio. Los empleados con una tarifa superior al promedio que restrinjan su disponibilidad tres (3) veces o más estarán sujetos a una reclasificación permanente al estado de tiempo parcial y a la tarifa a tiempo parcial.

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

Sección 18.07

Se establecerán y mantendrán listas de antigüedad acordadas, y dichas listas estarán disponibles para el Sindicato en todo momento.

Sección 18.08

Si es necesario reducir las horas de un empleado de tiempo completo en una clasificación en una tienda, se le reducirán las horas al empleado de menor antigüedad en dicha clasificación. Si a dicho empleado se le reducen sus horas en menos de cuarenta (40) por cuatro (4) semanas consecutivas, puede tomar el trabajo del empleado de menor antigüedad en su clasificación en su territorio geográfico que trabaje cuarenta (40) horas por semana o sea clasificado a tiempo parcial. (Las semanas de menos de cuarenta (40) horas debido a permisos aprobados no contarán para las cuatro (4) semanas).

El mismo procedimiento se aplicará en el Área de comercialización (parte del Área de comercialización cubierta por este Acuerdo). El empleado de tiempo completo elegible para la transferencia debe solicitarlo por escrito dentro de los catorce (14) días después de haber sido informado de su cambio de estado, o perderá todos los derechos de la transferencia.

Los empleados nuevos y los empleados actuales a tiempo parcial que lograron el estado de tiempo completo y la tarifa de tiempo completo pueden reclasificarse a estado de tiempo parcial y a tarifa de tiempo parcial, como resultado de trabajar un promedio de menos de treinta y dos (32) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas, o si el empleado voluntariamente elige el tiempo parcial. El empleado recibirá la tarifa de pago a tiempo parcial adecuada según la duración del servicio.

Los empleados a tiempo completo que son excusados de su semana de trabajo a beneficio del Empleador, o que están ausentes debido a enfermedad, lesión, vacaciones, licencia o servicio como jurado y un promedio de menos de treinta y dos (32) horas trabajadas, no deben ser reclasificados a tiempo parcial. En caso de que se impugne una descalificación en el procedimiento de reclamo, la reclasificación y el ajuste de la tarifa se suspenderán hasta que se determine la resolución final. En caso de que se rechace la queja, se entiende y acepta que el Empleador tendrá derecho a recuperar todo el pago en exceso.

Sección 18.09

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

Sección 18.10

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

Sección 18.11

Si un empleado de tiempo completo se transfiere a una vacante existente en una tienda cubierta por un

Acuerdo por separado con Local Union 1000, tomará su fecha de antigüedad en la nueva tienda.

Sección 18.12

Si un empleado acepta una asignación de trabajo con la Empresa fuera de la unidad de negociación y permanece empleado continuamente, conservará su fecha de antigüedad. El Empleador notificará al Sindicato de dichas asignaciones de trabajo.

Sección 18.13

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

Sección 18.14

- a. El Empleador programará a los empleados, que no excedan ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana (treinta y dos (32) horas en una semana de vacaciones) de acuerdo con su antigüedad, disponibilidad y capacidad para realizar el trabajo y clasificación de trabajo, en la tienda individual, siempre que esto no entre en conflicto con otra disposición de este Acuerdo. También se acuerda que si un empleado con antigüedad no siente que se le ha asignado correctamente un horario, debe avisar al gerente de la tienda o al asistente del gerente de la tienda dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a la publicación del horario o no tiene reclamaciones en dicho horario. Los empleados que están actualmente en la lista de antigüedad de tiempo completo se programarán para trabajar cuarenta (40) horas a menos que debido a la reducción de las ventas, no haya disponible un número suficiente de horarios de cuarenta (40) horas. Los horarios de trabajo no se escribirán para evitar horarios de cuarenta (40) horas, pero se atenderán las necesidades del negocio.
- b. Los empleados a tiempo completo, por clasificación y asignación de trabajo, pueden ejercer una preferencia y reclamar un horario semanal total por antigüedad. Este reclamo debe hacerse antes de las 2:00 p.m. del sábado después de la publicación del horario para las semanas siguientes de trabajo. Dicho horario no será cambiado arbitraria o caprichosamente por el Empleador.
- c. Los inspectores de tiempo completo podrán reclamar un horario de inicio más temprano (turno de ocho horas) de un inspector menos experimentado en un día en que ambos tienen programado trabajar, siempre que dicho reclamo se realice antes del mediodía del sábado.
- d. Los empleados a tiempo parcial, por clasificación con mayor antigüedad dentro de una tienda, podrán reclamar horarios diarios y semanales de hasta ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana. Se entiende que las horas deben ser consecutivas y que las asignaciones laborales entendidas como adicionales pueden combinarse en un día, dado siempre que el empleado esté calificado para hacer el trabajo y esté disponible para todo el turno. (Por ejemplo, un empleado está programado para treinta y dos (32) horas de lunes a jueves, cuatro (4) horas de trabajo están disponibles el viernes que el empleado está calificado para llevarlas a cabo. Ese empleado puede reclamar esas horas). Los horarios consecutivos pueden combinarse cuando sea posible sin interferir con las necesidades del negocio. Los horarios combinados resultantes con la mayor

cantidad de horas estarán disponibles para el empleado sénior.

- e. A los fines de toda esta sección, la administración se reserva el derecho de asignar empleados específicos a ciertas clasificaciones de trabajo y asignaciones de trabajo, que requieren ciertas habilidades, capacitación o calificaciones. Estas asignaciones de trabajo no estarán sujetas a ninguna disposición de reclamo según se describe en este Artículo para empleados a tiempo completo o parcial.

El gerente de la tienda/director de la unidad y el agente comercial se reunirán y acordarán las citas para las asignaciones de trabajo, tal como se describe en el Nivel IV (Empleados principales de ventas). Si estas partes no pueden llegar a un acuerdo, la designación pasará al siguiente paso.

El gerente de relaciones laborales/gerente de distrito y el Director de servicios/agente comercial se reunirán y acordarán las citas para las asignaciones de trabajo, tal como se describe en el Nivel IV (Empleados principales de ventas). Las degradaciones del Nivel IV (Empleados principales de ventas) y del Nivel V (Jefes de departamento) están sujetas al procedimiento de reclamo.

Las vacantes de asignación de trabajo de nivel 4 se publicarán en cada tienda en las áreas cubiertas por el acuerdo de negociación durante un mínimo de siete (7) días antes de la asignación. Dicha notificación tendrá un tamaño uniforme y se publicará en un lugar destacado para que todos los empleados la puedan ver.

- f. Todas las horas deben ser consecutivas y ningún empleado puede reclamar el horario diario de otro empleado con las mismas o menos horas. Se entiende además que los empleados no pueden reclamar horas extra, ni es la intención de esta disposición proporcionar una selección preferencial de horas de trabajo programadas.
- g. Los empleados con horarios restringidos no estarán exentos de reclamo. El Empleador acuerda hacer todos los esfuerzos posibles para continuar maximizando la cantidad de trabajos a tiempo completo durante el término de este acuerdo.
- h. Cualquier empleado en "un puesto asignado" tendrá el derecho al dar un aviso por escrito de tres (3) semanas para ser removido de su puesto asignado.

Un empleado que está calificado y puede hacer el trabajo puede reclamar un horario de Auto competencia consistente con el Acuerdo de Negociación Colectiva.

Sección 18.15

Ningún empleado tendrá programadas menos de quince (15) horas por semana laboral, excepto cuando un asociado sea estudiante de escuela secundaria y le haya proporcionado a la empresa una solicitud por escrito para reducir el horario.

A partir del 1 de enero de 2019, ningún empleado tendrá programadas menos de dieciocho (18) horas por semana de trabajo.

Las tiendas con un volumen de ventas menor a \$250.000 por semana están limitadas a diez (10) horarios de trabajo de 15 horas o menos, y las tiendas con más de \$250.000 están limitadas a 15 horarios de trabajo de 15 horas o menos.

Sección 18.16

Dentro de cada tienda y por asignación de trabajo, las horas extraordinarias para el trabajo en un día adicional se ofrecerán por antigüedad. Las horas extras no programadas previamente se ofrecerán por antigüedad a los empleados, por asignación de trabajo, trabajando cuando surja la necesidad de horas extras. Nada de lo que aparece en esta disposición requerirá que el Empleador haga trabajar a los empleados en horas extras.

Sección 18.17

Las horas no programadas y desocupadas se llenarán con una lista de llamados voluntarios en orden de antigüedad, siempre que el empleado pueda realizar el trabajo. Si no pueden completar el horario, se convocará a los empleados según el criterio de antigüedad inversa. Los empleados en la lista que rechazaron dos (2) asignaciones consecutivas serán eliminados de la lista.

ARTÍCULO 19

COOPERACIÓN DE GESTIÓN DEL SINDICATO

Sección 19.01

El Sindicato acuerda mantener las reglas y regulaciones del Empleador con respecto a la asistencia puntual y constante, notificación adecuada y suficiente en caso de ausencia necesaria, conducta en el trabajo y todas las demás reglas y regulaciones razonables establecidas por el Empleador.

Sección 19.02

El Sindicato acuerda cooperar con el Empleador para mantener y mejorar las condiciones y prácticas de trabajo seguras, para mejorar la limpieza y el buen mantenimiento de la tienda, y para cuidar el equipo y la maquinaria.

El Sindicato podrá seleccionar hasta dos (2) representantes para participar en un Comité de seguridad conjunto conocido como el Programa de Seguridad STAR para analizar las condiciones de trabajo seguras dentro de la tienda.

Sección 19.03

El Sindicato reconoce la necesidad de tener mejores métodos y resultados en interés de los empleados y la empresa, y acuerda cooperar con el Empleador en la instauración de dichos métodos, al sugerir métodos mejorados y en la educación de sus miembros en la necesidad de dichos cambios y mejoras

Sección 19.04

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

Sección 19.05

El Sindicato se compromete a cooperar para corregir las ineficiencias de los miembros que de otro modo podrían requerir el despido.

Sección 19.06

Con el interés de promover relaciones de cooperación, el gerente de la tienda presentará a cada nuevo empleado en su tienda al administrador sindical del Sindicato dentro de las cuarenta y ocho (48) horas

posteriores a la presentación del nuevo empleado. En esta reunión, que tendrá lugar durante las horas de trabajo, el delegado de la tienda le dará al nuevo empleado una copia del contrato y le explicará su funcionamiento. Este administrador de la tienda puede responder cualquier pregunta que le haga el nuevo empleado, puede solicitarle al nuevo empleado que se una al Sindicato y puede hacer arreglos para que el nuevo empleado se convierta en miembro.

Sección 19.07

La gerencia de una tienda otorgará acceso a la tienda a cualquier acceso oficial acreditado del Sindicato, incluidas las discusiones con los empleados, revisar los horarios de los empleados, resúmenes de nómina y listas de antigüedad con el fin de asegurarse de que se cumplan los términos de este Acuerdo.

Sección 19.08

A hasta dos (2) administradores de tienda por tienda, excepto las tiendas de mercado que permitan tres (3) por tienda se les permitirá tomarse hasta dos (2) días libres por año con sueldo para asistir a los talleres del Sindicato. El Sindicato notificará a la Empresa con al menos dos (2) semanas de anticipación. Se excluirán las semanas de feriados por tiempo libre. A los administradores se les permitirá usar sus teléfonos celulares u otros dispositivos móviles mientras brindan servicio activo a los miembros mientras están de servicio.

Sección 19.09

A hasta dos (2) administradores de tienda por tienda, excepto las tiendas de mercado que permitan tres (3) por tienda, se les otorgará una súper antigüedad. El Sindicato le proporcionará a la Empresa una lista de administradores y actualizará la lista según sea necesario.

Sección 19.10

Las partes llegaron a un acuerdo sobre la siguiente lista de artículos.

La Empresa se asegurará de que los administradores sindicales tengan programado asistir a la reunión anual sin pérdida de tiempo de su horario regular semanal.

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

La Empresa mantendrá el nivel actual de apoyo para el Comité Organizador Voluntario (COV).

La Empresa cooperará con Local en su lucha contra la Leucemia al permitir que los contenedores se almacenen durante ocho (8) semanas durante el año.

Sección 19.11

Como incentivo para que el Empleador abra tiendas en áreas periféricas que no son factibles conforme a los acuerdos actuales, se aplicará lo siguiente:

Se entiende y se acuerda que si el Empleador abre una tienda nueva en un área geográfica periférica en la cual no está operando actualmente, dicha tienda estará bajo la jurisdicción de UFCW Local 1000. Todos los términos y condiciones de empleo serán negociados por las partes, y se entiende que el Acuerdo resultante será consistente con los salarios, beneficios adicionales y condiciones de trabajo que prevalecen en las tiendas de los competidores en el área comercial, así como con las condiciones económicas del área.

Sección 19.12

El Empleador acuerda llevar a cabo un Programa de Orientación para nuevos empleados dentro de un período de tiempo razonable después de la fecha de contratación. Al empleado se le pagará por todas las horas de asistencia. El Empleador acuerda notificar por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas a la oficina del Sindicato la fecha, hora de inicio y finalización, ubicación y número de empleados que asisten al Programa de Orientación.

Dentro del Programa de Orientación, la gerencia de la tienda o su representante presentarán al delegado sindical o al Representante del Sindicato en el primer punto de parada razonable de la presentación del Empleador, y darán aproximadamente treinta minutos con un período de gracia para preguntas que expliquen el acuerdo laboral e inscribirán a los nuevos empleados para la membresía del Sindicato.

Sección 19.13

La División Southwest (y sus Gerentes) y UFCW Local 1000 (y sus Agentes) en las tiendas cubiertas por este acuerdo, acuerdan tratarse mutuamente con mutuo respeto comercial. Cuando los agentes de Local 1000 estén en la tienda, respetarán la necesidad de la empresa de atender a los clientes, y la Empresa respetará las necesidades de los agentes para atender a sus miembros. Ninguna de las partes entablará una discusión negativa sobre la otra, ni la Empresa les dirá a los empleados que se opone o apoya al Sindicato. Kroger y sus gerentes no ejercerán coerción y no interferirán con los derechos de sus empleados a optar por unirse a un sindicato. Local 1000 y sus agentes no ejercerán coerción y no interferirán con los derechos de los empleados de Kroger a optar por no unirse a un sindicato.

ARTÍCULO 20

GENERAL

Sección 20.01

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

Sección 20.02

El Empleador y el Sindicato acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado a causa de actividades sindicales o afiliación, ni por raza, religión, color, credo, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o estado de veterano, de acuerdo con la ley existente. Cuando aparece la palabra "él" en este acuerdo, las partes acuerdan que se aplica a los empleados "masculinos y femeninos".

Sección 20.03

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

Sección 20.04

Ningún empleado deberá, como condición de empleo, estar obligado a someterse a una Prueba de polígrafo sin la aprobación del Sindicato y del empleado involucrado.

ARTÍCULO 21
CLÁUSULA DE SALVEDAD

Nada de lo contenido en este Acuerdo tiene la intención de violar ninguna ley, reglamentación o regulación federal ni estatal realizada de conformidad con dicho acuerdo. Si se interpreta que alguna parte de este Acuerdo incurre en dicha violación, entonces esa parte será nula y las partes acuerdan que, dentro de los treinta (30) días calendario, comenzarán las negociaciones para reemplazar dicha parte nula con una disposición legal.

ARTÍCULO 22
LESIÓN EN EL TRABAJO

Cuando un empleado se lesiona en el trabajo y regresa al trabajo después de dicha lesión, y está certificado como preparado y capaz de realizar todas sus tareas habituales, pero requiere tratamiento médico como resultado de dicha lesión, el Empleador deberá ajustar el horario de trabajo sin sancionar al empleado o al Empleador, para que el empleado tenga el tiempo libre necesario para recibir atención médica, sin pago, y aun así trabaje la cantidad promedio de horas para las cuales ha sido programado en las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores.

Las contribuciones al fondo fiduciario continuarán bajo las siguientes condiciones a partir del 1 de junio de 2010 para los participantes activos del plan de salud: en el caso de una lesión laboral indemnizable, mientras se encuentre en un permiso de ausencia aprobado, la empresa aportará a la salud y al Fondo fiduciario de bienestar, todos los meses durante seis (6) meses para todos los asociados de estado 1 y 3 - y realizará aportes de tres (3) meses para los asociados de Estado 2 y 4 - comenzando el mes en que ocurre la lesión compensable.

ARTÍCULO 23
PENSIÓN

Sección 23.01

The Kroger Co. y UFCW Local Union N.º 1000 firmaron un Memorando de Entendimiento de diciembre de 2011 (el "Memorando de entendimiento UFCW/Kroger"), cuyos términos se incorporan aquí como referencia (en su totalidad). El Memorando de Entendimiento UFCW/Kroger establece todos los términos y condiciones de empleo en lo que se refiere a la provisión de beneficios de jubilación provistos a empleados elegibles conforme a este CBA y rige (1) la participación de Kroger en, y aportes al, Fondo de Pensiones Consolidado UFCW (el "Fondo"), y (2) los beneficios brindados a los empleados de Kroger que trabajan bajo este CBA. Una copia del Memorando de Entendimiento UFCW / Kroger está disponible a pedido.

Los empleados en la unidad de negociación cubierta por este CBA participarán en el Fondo de Pensiones Consolidado de UFCW, sujeto a los requisitos de elegibilidad, adjudicación y otros requisitos y de conformidad con el plan de beneficios ("Plan") del Fondo.

Kroger acuerda proporcionar a la Junta de Fideicomisarios del Fondo o su representante toda la información necesaria en relación con la administración del Fondo, incluidas, entre otras, todas las horas trabajadas, pagadas o por las cuales los empleados tienen derecho al pago, y compensación total con respecto a todos los empleados de la unidad de negociación. A fin de garantizar que todos los empleados con derecho a participar en el Fondo se reflejen adecuadamente en los registros del Fondo, Kroger acepta además que la Junta de Fideicomisarios del Fondo o su representante evalúen sus registros de nómina.

Sección 23.02

Las contribuciones se realizarán a la División del Sindicato de Trabajadores Comerciales y de Alimentos Unidos y al Fondo de Pensión del Empleador, que es un Fondo Fiduciario del Sindicato-Empleador administrado conjuntamente, y es administrado por un número igual de síndicos que representan a los Empleadores y un número igual de síndicos que representan a los Sindicatos. El Fondo Fiduciario de Pensiones se ha establecido de conformidad con un Acuerdo de Fideicomiso de Pensiones y un Plan de Pensiones que las partes contratan en lo sucesivo, con el único propósito de proporcionar pensiones a los empleados elegibles tal como se define en dicho Plan de Pensiones.

Sección 23.03

Dicho Plan de Pensiones y Acuerdo de Fideicomiso que establece el Fondo de Fideicomiso de Pensiones deberá ser presentado al Departamento del Tesoro de los Estados Unidos para su aprobación y resoluciones satisfactorias para el Empleador, dicho Plan está calificado conforme a I.R.C. Sección 401, et. seq., y que ninguna parte de dichos pagos se incluirá en la tasa de pago regular de ningún empleado.

ARTÍCULO 24

CAMBIO TECNOLÓGICO

Sección 24.01

Las partes reconocen que los equipos y la tecnología automáticos están ahora disponibles para la industria alimentaria minorista. El Empleador reconoce que hay un deseo de proteger y preservar las oportunidades laborales. Al mismo tiempo, el Sindicato reconoce que el Empleador tiene derecho a utilizar la tecnología moderna. Con este objetivo común, las partes acuerdan lo siguiente:

En caso de que el Empleador presente un cambio tecnológico importante, que a los fines de este Artículo se define como marcado de precios y escáner electrónico, que tendría un impacto material directo que afectaría el trabajo de la unidad negociadora, se le dará un aviso con sesenta (60) días de anticipación al Sindicato.

Además, las partes acuerdan que:

- a) El Empleador tiene el derecho de instalar dicho equipo.
- b) El Empleador proporcionará a los empleados afectados toda capacitación o reentrenamiento necesario sin costo alguno.

- c) Cuando los empleados fueran desplazados por dicha instalación, el Empleador hará todos los esfuerzos posibles para realizar una transferencia.
- d) Si un empleado no es reentrenado o transferido y es desplazado como resultado directo de un cambio tecnológico importante, como se define anteriormente, entonces el empleado calificaría para el pago por desvinculación si:
 - 1. El empleado tenía dos (2) o más años de servicio continuo.
 - 2. No rechaza una transferencia dentro de un radio de veinticinco (25) millas.
 - 3. No se niega a ser recapacitado.
 - 4. Dicha medida no ocurre más de un (1) año desde la fecha de instalación.
 - 5. No rescinde voluntariamente el empleo.
- e) El pago de indemnización por despido se pagará a razón del pago de una (1) semana por cada año de servicio en exceso de dos (2) años que no exceda de ocho (8) semanas.
- f) La indemnización por despido equivaldría a la cantidad promedio de horas trabajadas las cincuenta y dos (52) semanas anteriores al desplazamiento, sin exceder cuarenta (40) horas de tiempo completo.

ARTÍCULO 25

CIERRE DE TIENDAS

Sección 25.01

En el caso de que el Empleador cierre o venda una tienda y los empleados sean rescindidos como resultado, recibirán vacaciones prorrateadas e indemnización por despido igual a una (1) semana de pago por cada año de servicio continuo que comience con el tercer (3er) año de servicio continuo para empleados hasta, pero sin exceder, ocho (8) semanas de pago a su tarifa regular. Sin embargo, aquellos empleados que tengan un año incompleto de servicio continuo como empleado recibirán una indemnización por despido pro rata para ese año de la siguiente manera:

0-3 meses equivale al veinticinco por ciento (25 %) del salario de una semana, 3-6 meses equivale al cincuenta por ciento (50 %) del salario de una semana, 6-9 meses equivale al setenta y cinco por ciento (75 %) del pago de una semana, 9 meses equivalen a la paga de una semana

Sección 25.02

La indemnización por despido se computará en función del promedio de horas trabajadas por semana durante las cincuenta y dos (52) semanas anteriores a un despido o rescisión voluntaria.

Sección 25.03

Los empleados despedidos como resultado del cierre de la tienda recibirán, además de la indemnización por despido, el pago de vacaciones proporcional.

Sección 25.04

El Empleador continuará realizando los aportes a los fondos del Fideicomiso de Pensiones y Salud y Bienestar durante tres (3) meses completos después de la rescisión por cada hora en relación directa con la indemnización por despido recibida por los empleados que reciben indemnización por despido, excepto aquellos empleados que se aseguran empleo con un empleador que aporta en los fondos fiduciarios de pensiones y salud y bienestar.

Sección 25.05

Todos los pagos adeudados a los empleados, incluida la indemnización por despido, se pagarán en una suma global al momento de la rescisión.

Sección 25.06

El Empleador acuerda darles a los empleados y al Sindicato sesenta (60) días de anticipación antes del cierre o venta de la tienda. Cuando se da dicho aviso, un empleado permanecerá con el Empleador hasta que la tienda cierre o pierda sus derechos conforme a este Artículo, a menos que sea mutuamente acordado por el empleado, el Empleador y el Sindicato.

Sección 25.07

No se acumularán beneficios conforme a los términos de este Artículo, a menos que el Empleador tome una decisión comercial de cerrar o vender una tienda. Si el cierre de una tienda es causado por incendio, inundación, tormenta, expropiación de terrenos o remodelación, entonces este Artículo no se aplicará.

Sección 25.08

No se acumularán beneficios conforme a los términos de este Artículo si el empleado rechaza una transferencia dentro de un radio de veinticinco (25) millas.

Sección 25.09

Cualquier empleado que sea despedido y que sea elegible y acepte la indemnización por despido, perderá todos los derechos de antigüedad y revocación. Un empleado que no acepte la indemnización por despido retendrá sus derechos de revocación por un período de seis (6) meses, y si aún no es retirado por el Empleador, recibirá su indemnización por despido y no tendrá más derechos de revocación.

ARTÍCULO 26

TIENDAS DE MERCADO

Sección 26.01

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

La Empresa asignará a cada ubicación del Mercado un "Administrador de productos no perecederos domiciliario". El Gerente de línea de productos no perecederos recibirá la tarifa del Jefe del Departamento

establecida en la página de salarios del Anexo A.

Un Gerente de línea de productos no perecederos será un jefe de departamento para los siguientes subdepartamentos:

- Muebles
- Decoración del hogar
- Juguetes ampliados
- Lugar de cocina ampliado
- Mundo bebé

El puesto de jefe de departamento de Gerente de línea de productos no perecederos no reemplazará al puesto de jefe de departamento de gerente general.

Para las tiendas designadas de mercado, cada uno de los subdepartamentos (muebles, decoración del hogar, juguetes ampliados y cocina ampliada) tendrá una posición líder. Estos subdepartamentos con puestos de liderazgo serán un puesto de Clasificación de Nivel 4 a la tasa actual del empleador una vez que se complete satisfactoriamente la capacitación y se certifique. Cada persona será entrenada a expensas de la Empresa y en el horario de la Empresa. Después del entrenamiento, cada uno será probado tanto en el conocimiento como en la aplicación del entorno de trabajo. Cada candidato exitoso será certificado en el puesto y comenzará a recibir la tasa de pago del nivel 4. El empleador se reserva el derecho de eliminar a cualquier empleado de los puestos de nivel 4 por motivos relacionados con el desempeño, incluida la falta de mantenimiento de las "mejores prácticas" para el desempeño promedio del grupo en la División.

ARTÍCULO 27

VENCIMIENTO

Este Acuerdo continuará en vigencia hasta el 6 de junio de 2020 y se renovará automáticamente todos los años, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte, sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento o antes de cualquier fecha de aniversario laboral posterior, su deseo de rescisión o cambios en este Acuerdo.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, dichas partes han hecho que sus funcionarios debidamente autorizados firmen copias duplicadas a los _____ días del _____ .

Para la Empresa

Para el
Sindicato

Fecha

Fecha

**SALARIOS DEL CRONOGRAMA "A" DE LOCAL 1000
DALLAS METROPLEX**

CRONOGRAMA "A" - SALARIOS - INTEGRALES

Administradores de Dallas

La siguiente escala de salarios será el mínimo para los empleados cubiertos por este contrato. En el primer periodo de nómina completa el o después de:

CLASIFICACIONES Administradores de servicio al cliente nivel 1	En vigencia	Administradores de servicio al cliente nivel 1 de nueva progresión	En vigencia	En vigencia	En vigencia
	5/6/16		10/9/2017	3/6/2018	2/6/2019
Inicio	\$7,65	Inicio	\$8,00	\$8,00	\$8,00
		6 meses en adelante	\$8,25	\$8,25	\$8,25

<u>Clasificación de nivel 2</u>	<u>En vigencia</u>	<u>Clasificación de nivel 2</u>	<u>Vigente</u>	<u>Vigente</u>	<u>Vigente</u>
	<u>5/6/16</u>		<u>10/9/2017</u>	<u>3/6/2018</u>	<u>2/6/2019</u>
Inicio		Inicio	\$9,50	\$9,50	\$9,50
9 meses		6 meses	\$9,80	\$9,80	\$9,80
18 meses		12 meses	\$10,10	\$10,10	\$10,10
27 meses		18 meses	\$10,40	\$10,40	\$10,40
33 meses		27 meses	\$10,80	\$10,80	\$10,80
39 meses		36 meses *	\$11,45	\$11,70	\$11,95
45 meses		42 meses	\$12,00	\$12,00	\$12,00
51 meses		48 meses	\$12,20	\$12,20	\$12,20
57 meses en adelante		54 meses	\$12,75	\$12,75	\$12,75
		63 meses	\$14,45	\$14,75	\$15,05
	Part	tasa de interés por tiempo			

<u>Clasificación de Nivel 3 (P.T. Supervisor de piso, Decorador de tortas, Oficinista).</u>	
Inicio	\$7,80
6 meses	\$7,90
12 meses	\$8,10
18 meses	\$8,25
24 meses	\$8,55
36 meses	\$9,25
48 meses	\$10,00
54 meses	\$11,00
60 meses en adelante	\$14,15

Repositor de almacen de entrega inmediata PT		En vigencia	Empleado de tienda nocturno	En vigencia	En vigencia	En vigencia
		27/9/16		10/9/2017	3/6/2018	2/6/2019
Inicio		\$9,50	Inicio	\$9,50	\$9,50	\$9,50
6 meses		\$9,80	6 meses	\$9,80	\$9,80	\$9,80
12 meses		\$10,10	12 meses	\$10,10	\$10,10	\$10,10
18 meses		\$10,40	18 meses	\$10,40	\$10,40	\$10,40
24 meses		\$10,80	27 meses	\$10,80	\$10,80	\$10,80
36 meses		\$11,20	36 meses	\$11,45	\$11,70	\$11,95
Repositor de almacen de entrega inmediata FJ			42 meses	\$12,00	\$12,00	\$12,00
Inicio			48 meses	\$12,20	\$12,20	\$12,20
6 meses			54 meses	\$12,20	\$12,20	\$12,20
12 meses		\$9.50	63 meses	\$12,75	\$12,75	\$12,75
18 meses		\$10.00		\$14,45	\$14,75	\$15,05
24 meses		\$10.50				
36 meses		\$11.00				
48 meses		\$11.40				
54 meses		\$11.80				
60 meses en adelante		\$12.20				
		\$12.75				
		\$14.15				

tasa de interés de tiempo parcial

Recargo por actividad fuera de horario +\$1,00 -
TODOS LOS SOCIOS

Secretarios F. T. con salario superior al promedio	En vigencia	Secretarios F. T. con salario superior al promedio	En vigencia	En vigencia	En vigencia
	5/6/16		10/9/2017	3/6/2018	2/6/2019
Contratados antes de los 90'	\$16,40	Contratados antes de los 90'	\$16,70	\$17,00	\$17,30

Puestos de nivel 4	En vigencia	Puestos de nivel 4	En vigencia	En vigencia	En vigencia
	5/6/16		10/9/2017	3/6/2018	2/6/2019
Puestos clave, uno de 40 horas Tesorería, lácteos, congelados Alimentos, decorador de tortas, Perista, archivista, floral Asistente, prospectos del (4) y Starbucks	\$14,25	Puestos clave, uno de 40 horas Tesorería, lácteos, congelados Alimentos, decorador de tortas, Perista, archivista, floral Asistente, prospectos del (4)	\$14,55	\$14,85	\$15,15

Especialidad nivel 4	En vigencia	Especialidad nivel 4	En vigencia	En vigencia	En vigencia
	5/6/16		10/9/2017	3/6/2018	2/6/2019
Chef bistró, especialista en queso de Murray, SRS, asesor de vinos, líder en combustible, mercado natural (el empleador lo considera necesario)	\$14,25	Chef bistró, Líder de tienda de quesos , SRS, asesor de vinos, líder en combustible, mercado natural (el empleador lo considera necesario)	\$14,55	\$14,85	\$15,15

Asistentes del jefe de departamento			SVL 1	SVL 2	SVL 3
Puesto de asistente (considerado por el empleador) Especialidades, panadería, fármacos, CSM, Producción, Líder floral, Líder en congelados, Líder en lácteos, Líder en Starbucks		El empleado deberá pasar a la cima de su clasificación más la Prima	\$1,00	\$1,00	\$1,00

Jefes de departamento	En vigencia 5/6/16	Jefes de departamento	En vigencia 9/10/2017	En vigencia 6/3/2018	En vigencia 6/2/2019
Menos de \$500 mil sin Rx y combustible	\$18,00	Menos de \$500 mil sin Rx y combustible	\$18,35	\$18,65	\$19,00
\$500 mil - \$750 mil sin Rx y combustible	\$18,50	\$500 mil - \$750 mil sin Rx y combustible	\$18,85	\$19,15	\$19,50
Más de \$750 mil sin Rx y combustible	\$19,00	Más de \$750 mil sin Rx y combustible	\$19,35	\$19,65	\$20,00

Secretario de combustible	En vigencia 5/6/16	Secretario de combustible	En vigencia 10/9/2017	En vigencia 3/6/2018	En vigencia 2/6/2019
0-3 meses	\$7,75	0-3 meses	\$8,00	\$8,00	\$8,00
3-6 meses	\$8,00	3-6 meses	\$8,25	\$8,25	\$8,25
6-12 meses	\$8,10	6-12 meses	\$8,35	\$8,35	\$8,35
12-18 meses	\$8,35	12-18 meses	\$8,60	\$8,60	\$8,60
18 - 24 meses	\$8,50	18 - 24 meses	\$8,80	\$8,80	\$8,80
24 meses	\$11,00	24 meses	\$11,75	\$12,00	\$12,25

Especialista certificado – NUEVO					
AST de Starbucks		El empleado pasará a	SVL 1	SVL 2	SVL 3
Especialista en quesos de Murray		la parte superior de su clasificación			
Certificado en vinos nivel 1		más la Prima	\$0,50	\$0,50	\$0,50
(Considerado como necesario por el Empleador)		(Considerado como necesario por el Empleador)			

Gerente de tienda	En vigencia 5/6/16	Gerente de tienda	En vigencia 10/9/2017	En vigencia 3/6/2018	En vigencia 2/6/2019
(el empleador lo considera necesario)	\$16,00	(el empleador lo considera necesario)	\$16,30	\$16,60	\$16,90

Salario retroactivo: Jefes de departamento, jefes de departamento adjunto, nivel 4, PT / FT de tasa máxima, retroactivo en un 50 % más del 4 de junio de 2017. Todos los demás salarios están vigentes a partir del 10/9/17.

Pago global del salario: en la fecha más próxima posible, los empleados activos recibirán un pago de salario global en las siguientes cantidades:

- (i) Jefes de departamento: \$500
- (ii) Jefes de departamentos adjuntos/líderes: \$ 400

- (iii) Nivel 4, Tiempo completo de tarifa superior y 50 % más: \$300
- (iv) Tiempo parcial de tarifa superior: \$200

ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS POR NIVEL

Las clasificaciones actuales serán reemplazadas por cinco (5) niveles. Los niveles están determinados por el conocimiento, las habilidades, capacidades y deberes. A cada nivel se le asignarán tasas salariales acordes con lo anterior. Los empleados pasarían del Nivel 1 al Nivel 5 según el conocimiento, la habilidad, la capacidad y la antigüedad con respecto a las necesidades del negocio.

Nivel 1 - Empleados que realizarían deberes generales de servicio al cliente. Los administradores de servicio al cliente no se considerarán para determinar su tasa de pago al momento del ascenso a tiempo parcial o completo. Los empleados de nivel 1 de la clasificación deben poder mantener el área de los puestos de control y las entradas de los clientes en una condición ordenada a través del trabajo de limpieza. Suministrar artículos en toda la tienda, que no incluirán mercancías para la venta. Verificar los precios contra la mercancía de la estantería, devolver la mercancía rechazada a la estantería, obtener cambio para las damas, manipular y ayudar con plantas al aire libre, árboles de Navidad y productos, manipular/montar mercadería estacional y ayudar con la venta de carpas florales. Realizar todos los deberes relacionados con la estantería/bloqueo.

Realizar todas las tareas de saneamiento requeridas en todas las tiendas, incluidas, entre otras, limpieza del estacionamiento, exterior e interior de la tienda, baños, comedores, limpieza del piso, barrido, trapeado y desempolvado de la tienda, limpieza de estantes y cajas (incluida la eliminación y reposición de estante/caja), etc. Realizar tareas generales de mantenimiento, como cambio de focos (excepto luces de techo), pintura clara, etc.

En el caso de cualquier violación de esta sección, el Sindicato notificará al Empleador, por escrito, indicando la tienda en la que ocurrió la violación. Si se corrobora la violación, se pagará al Secretario de más antigüedad en esta clasificación por todas las horas trabajadas el día en que se cometió la infracción a la tasa regular adecuada del Secretario. En el caso de una segunda (2) violación de esta sección que ocurra dentro de la misma tienda, el Sindicato tendrá el derecho de terminar la clasificación de Empleado de servicio al cliente durante un período de tres (3) meses en la tienda involucrada.

En el caso de que ocurriera una tercera (3ra) violación en una tienda, entonces el Sindicato tendrá el derecho de terminar la clasificación de Empleado de servicio al cliente durante un período de un (1) año en la tienda en la que ocurrieron las violaciones.

Cuando el Sindicato ejerza su derecho a rescindir la clasificación del Empleado de servicio al cliente, los empleados que trabajen en el establecimiento bajo esta clasificación serán ascendidos a la clasificación del Secretario correspondiente, y esa tasa prevalecerá a partir de entonces para dichos empleados.

Nivel 2: empleados a tiempo parcial que pueden realizar cualquier tipo de trabajo en la tienda con capacitación y habilidades demostradas; es decir, inspector, productor, floral, tienda de comestibles, fármacos/GM, delicatessen y panadería. El aumento salarial de los empleados de nivel 2 se detendrá en el

límite de tiempo parcial. Los empleados que son ascendidos del Nivel 2 al Nivel 3 (de tiempo parcial a tiempo completo) mantendrán a su ritmo actual y conservarán su fecha del próximo aumento, y se les permitirá avanzar más allá del límite de tiempo parcial.

Nivel 3: empleados que trabajan en la oficina de dinero en efectivo o supervisores de piso (tiempo parcial o tiempo completo), empleados asignados como decoradores de pasteles (tiempo parcial o tiempo completo) y todos los demás empleados de tiempo completo. Los empleados de nivel 3 son capaces de realizar toda la producción y el servicio al cliente en los departamentos asignados. Estos empleados también brindan liderazgo y actúan como recurso para los empleados de Nivel 2. Se permitirá que los empleados de nivel 3 progresen más allá del límite de tiempo parcial en la escala salarial.

Nivel 4: empleados que gestionan secciones específicas/asignaciones de trabajo en sus departamentos y se espera que realicen tareas para el Nivel 5. Los empleados de nivel 4 pueden proporcionar una supervisión directa de los empleados de los niveles 3, 2 y 1. Los puestos incluyen: un empleado asignado a la oficina de dinero en efectivo, productos lácteos, alimentos congelados, especialista en reclutamiento de tiendas, decorador de pasteles, recepcionista, empleado de archivos, mejor gerente de Starbucks/Seattle, operador floral en función de las necesidades del negocio; es decir, un horario de 40 horas disponible.

Los Gerentes para las tiendas del mercado; muebles, decoración del hogar, juguetes ampliados, mundo bebé y lugar de cocina ampliado también se agregarán a la clasificación de nivel 4.

Nivel 5: empleados responsables de administrar departamentos específicos y supervisar, programar, ordenar, inventariar, etc. Un empleado, que desea ser considerado para la capacitación del Jefe de Departamento, debe notificarlo al Gerente de la tienda y al Representante comercial por escrito.

El Gerente General de Mercancías será designado en una tienda cuando la gerencia lo determine necesario.

Los empleados ascendidos a la oficina de dinero en efectivo, supervisores de piso o decoradores de pasteles, empleados de Nivel 3, Nivel 4 y Nivel 5 que posteriormente son reasignados/degradados recibirán la tarifa de tiempo parcial o de tiempo completo según la duración del servicio y el estado.

Jefes de departamento auxiliar

Las tiendas con Jefes de departamento clasificados como Volumen de ventas 2 o 3 pueden emplear un Jefe de departamento auxiliar para cada departamento de la tienda. Este no es un puesto requerido y la gerencia puede optar por no asignar el puesto. En el caso de que un empleado sea asignado como Jefe de Departamento Auxiliar, se le pagará a ese empleado una prima de \$1.00 por hora sobre su tasa de pago actual.

Administradores líderes de combustible

La gerencia puede asignar un empleado de combustible al puesto de Administrador líder de combustible. Este no es un puesto requerido y la gerencia puede optar por no asignar el puesto. En el caso de que un empleado sea asignado como Administrador líder de combustible, se le pagará a ese empleado una prima de \$0,35 por hora sobre su tasa de pago actual de Administrador de combustible.

Chefs bistró

La administración puede asignar un empleado al puesto de Chef bistró. Este no es un puesto requerido y la gerencia puede optar por no asignar el puesto. En el caso de que se asigne un empleado como Chef bistró, se le pagará a dicho empleado de acuerdo con el salario apropiado identificado en el Arancel de la Lista Local 1000 "A".

Asistente floral

El empleador acuerda pagarle a un asistente Floral Nivel 4 una Tarifa Premium de Tres (\$3) por hora por trabajo realizado en los seis (6) días anteriores, incluido el Día de San Valentín y los seis (6) días anteriores e incluido el Día de la Madre.

Nivel 5 (Jefes de departamento)

Jefes de Departamento y Gerente de Línea Directa del Mercado - En vigencia el primer domingo del mes siguiente a la ratificación. Reestructurar la clasificación del jefe de departamento en función de los volúmenes de ventas de la tienda según se define en el Acuerdo de los empleados de Houston.

Los Jefes de Departamento que trabajan en tiendas que el año calendario anterior tuvieron un volumen de ventas menor a \$500.000 sin Rx y Combustible se clasificarán como Jefes de Departamento de Volumen de Ventas 1.

Los Jefes de Departamento que trabajan en tiendas que el año calendario anterior tuvieron un volumen de ventas equivalente a \$ 500.000 o menos de \$750.000 sin Rx y Combustible se clasificarán como Jefes de Departamento de Volumen de Ventas 2.

Los Jefes de Departamento que trabajan en tiendas que el año calendario anterior tuvieron un volumen de ventas equivalente o mayor a \$750.000 sin Rx y Combustible se clasificarán como Jefes de Departamento de Volumen de Ventas 3.

Ajustar las tarifas por hora en los Jefes del Departamento de Dallas para igualar las Tarifas de Jefe de Departamento de Houston en vigencia el primer domingo siguiente a la ratificación. A partir de entonces, las tarifas para los Jefes de Departamento se ajustarán para igualar la tarifa de Jefe de Departamento vigente para los empleados de Houston en esa fecha.

APÉNDICE "B"

FONDO DE PENSIÓN DEL UFCW Y DE LOS EMPLEADORES (el "Plan")

Acuerdo de los fideicomisarios

30 de diciembre de 2009

Se entiende que cualquier acción requerida por The Kroger Co. ("Kroger") y el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comerciales Unidos ("UFCW") Local 1996 como partes negociadoras se aplicará a todos los acuerdos de negociación colectiva entre Kroger y el UFCW que requieren que Kroger realice aportes al Fondo.

Se entiende además que las acciones descritas a continuación estarán condicionadas al hecho de que el plan esté certificado por el actuario del plan en estado Crítico para el Año del Plan 2010 y que el actuario del plan deberá hacer su certificación lo antes posible en 2010.

1. La Opción de Ingresos a Nivel de Seguridad Social dejará de estar disponible para todas las jubilaciones que entren en vigencia lo más pronto posible luego de la certificación actuarial del estado de PPA '06 en 2010.
2. Tan pronto como sea posible después de la certificación actuarial en el estado de PPA '06 en 2010, se eliminarán todos los beneficios ajustables para los participantes inactivos.
3. Todos los devengos futuros se basarán en una edad normal de jubilación de 65 años, ya sea que la jubilación sea o no directamente del servicio activo en un empleo cubierto. Las pensiones que comiencen antes de la edad normal de jubilación se reducirán de forma actuarial.
4. Todos los subsidios para retiros antes de los 65 años de edad se conservarán para que devenguen beneficios al 31 de diciembre de 2012 sobre la base de "desgaste". En otras palabras, a los participantes que se jubilen a partir del 1 de enero de 2013 se les calcularán sus pensiones como la mayor de (a) la pensión acumulada al 31 de diciembre de 2012 pagada de acuerdo con los términos del Plan vigente en ese momento y (b) la pensión acumulada a partir de la rescisión del empleo se reduce, si corresponde, para la jubilación antes de los 65 años sobre una base actuarial equivalente.
5. Todos los aumentos actuariales por retiro tardío se eliminarán en la medida de lo posible según lo determine el asesor financiero.
6. Con respecto al servicio obtenido después del 1 de enero de 2010, se aplicarán las siguientes tasas de beneficios:

ANEXO "A"

- a. Participantes contratados antes del 1 de julio de 2004: \$40,00
- b. Participantes contratados después del 1 de julio de 2004, pero antes del 1 de enero de 2010: \$30,00
- c. Participantes contratados el o después del 1 de enero de 2010: \$16,00

7. El método para determinar la responsabilidad de retiro bajo el Plan deberá cambiarse del Método Presunto conforme a la sección 4211 (b) de ERISA al Método de Atribución Directa conforme a la sección 4211 (c) (4) de ERISA.

8. Kroger y el UFCW acordarán abrir el artículo de pensiones de todos los acuerdos de negociación colectiva de Kroger que participen en el plan, con el único propósito de aumentar las tasas de aporte del empleador con respecto al empleo cubierto en o después de las fechas de vigencia que se muestran a continuación:

Fecha de vigencia	Aumento por hora
Primer mes después de la certificación actuarial 2010	15 ¢
1 de enero de 2011	15 ¢
1 de enero de 2012	15 ¢
1 de enero de 2013 (si se negocia un contrato de 4 años en Atlanta)	15 ¢

9. Se tomarán las medidas apropiadas para que los recargos sobre las contribuciones del empleador, si los hubiere, requeridos por la Sección 432 del IRC se "compensen" con los aumentos de la contribución especificados en el Punto 8 anterior.

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

11. La Junta de Fideicomisarios continuará explorando medios alternativos para mejorar el estado de financiamiento del Plan tales como aportes de suma única y transferencias de responsabilidad no financiada fuera del Plan, en lugar de algunos o todos los aumentos de aportes restantes especificados en el Punto 8 anterior, o el Artículo 12 a continuación, sobre una base actuarialmente equivalente como se define a continuación. Cualquier medida tomada se aplicará a todos los acuerdos de negociación colectiva entre Kroger y el UFCW que requieren que Kroger haga aportes al Fondo.

12. En el caso de que las medidas anteriores, que reflejen los retornos de inversión anuales y el recurso legislativo promulgados el 25 de noviembre de 2010 o antes, no sean suficientes para permitir que el Plan surja del Estado crítico para el final del Período de rehabilitación, se reflejarán los ajustes posteriores en el Programa Preferido del Plan de

ANEXO "A"

Rehabilitación de acuerdo con lo siguiente:

- a. Si hay disposiciones opcionales en dicha reparación legislativa, la Junta de Fideicomisarios elegirá aquellas opciones que minimizarían cualquier aumento de aporte requerido que se describa en el Ítem 8.
- b. El aporte aumenta las tasas de acumulación de beneficios, o ambas, según lo acordado por la Junta de Fideicomisarios, y se cambiarán para satisfacer los requisitos de un horario válido para el Programa Preferido del Plan de Rehabilitación.

Como aclaración adicional de la propuesta, los Fideicomisarios acordaron que la certificación actuarial se realice antes del 4 o 5 de enero de 2010, y que la notificación se envíe por correo el 2 de febrero de 2010 para que los participantes que se retiren a partir del 1 de febrero de 2010 puedan retirarse y recibir una opción de ingreso de nivel si así lo eligen.

Gestión de salud y atención

Fiduciarios directos para implementar programas integrados de gestión de salud y atención. Los programas se diseñarán para progresar a lo largo de la vigencia del Acuerdo a niveles "mejores en su clase" con respecto a las características clave que se enumeran a continuación:

- Campaña de educación de calidad para todos los participantes
- Comunicaciones de los participantes superiores, incluidas herramientas web robustas
- Herramientas de información de participantes superiores
- Análisis que miden la participación, el cumplimiento y los resultados
- Muy amplia comprensión de los programas
- Grandes niveles de integración
- Fuertes mecanismos de cambio de comportamiento médico
- Niveles significativos de reducción de la tendencia médica y de fármacos

Estos programas de gestión de la salud y la atención pueden incluir servicios disponibles actualmente a través de proveedores existentes, y pueden incluir servicios tales como encuestas de evaluación de riesgos de salud, líneas de ayuda para enfermeras, enfermedades específicas y gestión médica crónica y servicios de administración de cuidados complejos.

1. Reduzca los copagos de medicamentos recetados como se muestra a continuación para los participantes que toman medicamentos de mantenimiento (y suministros relacionados que requieren una receta) para ciertas afecciones que incluirían

ANEXO "A"

categorías de medicamentos tales como:

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

Clase de fármacos	Copago (minorista)
Genérico	\$5
Marca de formulario	10 % pero no menos de \$15
Marca que no es del formulario	12,5 % pero no menos de \$20

Se entiende que el empleador continuará evaluando la efectividad de incluir estas categorías de medicamentos programadas en los costos del Plan. El empleador podrá eliminar medicamentos de esta lista o agregar otras categorías de medicamentos consistentes con el objetivo de aumentar el cumplimiento de las terapias con medicamentos recetados, lo que reducirá los costos y la tendencia del plan de fondos fiduciarios.

• Atención médica preventiva en momentos médicamente apropiados (véase a continuación)

Servicio	Cobertura en PPO (en la red)
Mamografía	El plan abona el 100 %
Examen físico anual de rutina	El plan abona el 100 %
Atención del bebé sano	El plan abona el 100 %
Vacunas para niños	El plan abona el 100 %
Papanicolaou (Pap) y examen pélvico	El plan abona el 100 %
Prueba del antígeno específico de la próstata (Prostate-specific antigen, PSA)	El plan abona el 100 %
Colonoscopia	El plan abona el 100 %

Utilizar lineamientos reconocidos a nivel nacional, de preferencia la recomendación del Grupo de trabajo del servicio preventivo de EE. UU. como base para la cobertura.

CARTA DE ACUERDO
Entre Kroger Texas L.P.
y UFCW Local 1000

La División Sudoeste abrirá la primera estación de Combustible fuera del sitio en el área de Dallas/Fort Worth atendida por Local 1000. El Empleador continuará notificando al Sindicato en cada caso de apertura de una "Estación de Combustible Fuera del Sitio".

La Empresa agregará la clasificación de un Gerente de tienda en estas ubicaciones fuera del sitio y seguirá los mismos salarios que se describen en el Cronograma de Houston "A", Salarios para el gerente de la tienda. Esta clasificación seguirá el programa salarial que se muestra a continuación para los lugares designados, por el Empleador, como "Estación de Combustible Fuera del Sitio" en Dallas/Fort Worth Metroplex.

Gerente de tienda	En vigencia	Gerente de tienda	En vigencia	En vigencia	En vigencia
	6/5/16		9/10/2017	6/3/2018	6/2/2019
(el empleador lo considera necesario)	\$16,00	(el empleador lo considera necesario)	\$16,30	\$16,60	\$16,90

La Empresa puede asignar a un empleado al puesto de "Líder de Combustible" en una estación designada como "Estación de Combustible Fuera del Sitio". Esta será una tasa superior de treinta y cinco (,35) centavos. Este no es un puesto requerido y la empresa puede optar por no asignar este puesto. El Gerente de tienda supervisará el puesto de "Líder de combustibles".

Para la Empresa

Para el
Sindicato

Fecha

Fecha

CARTA DE ACUERDO

Entre Kroger Texas L.P.

Y UFCW Local 1000

Financiación del plan

Kroger Texas L.P. y UFCW Local 1000 acuerdan lo siguiente:

Se ordenará a los Fideicomisarios del Plan de salud Med 1000 que promulguen los siguientes ajustes de beneficios a más tardar el 1 de enero de 2014:

- (i) Fusionen el Plan AA con el Plan A.
- (ii) El 1 de enero de 2014, los deducibles aumentarán de \$200,00 a \$300,00 para los Planes B y A.
- (iii) El 1 de enero de 2015, los deducibles aumentarán de \$300,00 a \$400,00 para los Planes B y A.

Si los Fideicomisarios del Plan de salud MED 1000 establece que los beneficios anteriores entren en vigencia el 1 de enero de 2014, entonces, en caso de que las reservas atribuidas al Plan de salud y bienestar MED 1000 caigan por debajo de IBNR más dos meses, con base en un 7 % de índice de tendencia, y si dichas proyecciones de los Fideicomisarios y los Profesionales del Plan muestran reservas que permanecen por debajo de IBNR más dos meses durante dos trimestres consecutivos de dicha proyección, los Fideicomisarios deben tomar medidas para devolver el nivel de las reservas del Plan al nivel deseado de IBNR más dos meses como se estipula en el acuerdo de negociación colectiva. Dichas acciones pueden incluir requerir que el Empleador realice un pago global al Fondo de hasta 3,9 millones de dólares, de ser necesario, para garantizar que el Plan logre una reserva del Plan objetivo de IBNR más dos meses para fines de junio de 2017. Si el pago global no es suficiente, los Fideicomisarios deben tomar medidas adicionales para que el nivel de las reservas del Plan regrese a un nivel de IBNR más dos (2) meses para fines de junio de 2017 según lo estipulado en el acuerdo de negociación colectiva. Kroger se reserva el derecho de que cualquiera de las proyecciones previstas en esta Carta de acuerdo sea revisada por pares, a su costo, para garantizar que dichas proyecciones se derivaron y calcularon razonablemente en base a prácticas y métodos actuariales estándar. Esta carta de acuerdo expirará en la última fecha del Acuerdo, 3 de junio de 2017.

Para la Empresa

Para el
Sindicato

Fecha

Fecha

Carta de entendimiento
Programa COV
entre Kroger Texas L.P.
y
UFCW Local 1000

Esta carta de entendimiento fue celebrada entre UFCW Local 1000 y Dallas Marketing Area de la Empresa Kroger.

El Área de comercialización de Kroger dará franco a dos socios por tienda a partir de las 6:00 p. m. del viernes y también el sábado y el domingo. El resto del horario de la semana para estos asociados se debe tratar como un horario normal según la demanda de trabajo. Ningún asociado tendrá ninguna reducción en el horario y todas las horas se trabajarán de lunes a viernes. Estos asociados realizarán actividades sindicales los fines de semana. Hay varias consideraciones que rigen esta selección:

1. Que no sean gerentes de departamento
2. Que no sean asistentes de gerentes de departamento
3. Que no sean líderes del nivel 4
4. Que no sean empleados de SRS
5. Que no sean síndicos de DSD
6. Que no sean empleados florales
7. No más de dos (2) asociados por tienda, excepto tiendas del mercado que permiten tres (3) por tienda.

Durante el período que comienza el fin de semana anterior al Día de Acción de Gracias y termina el fin de semana del Año Nuevo, los empleados del programa COV se organizarán para satisfacer las necesidades del negocio.

La presente carta de acuerdo entrará en vigencia al momento de la ratificación, y permanecerá en vigencia durante la vigencia del Contrato de negociación colectiva.

A partir de la fecha de ratificación del Acuerdo actual, todos los miembros actuales de ADH y Nivel 4 de COV quedarán eximidos.

Para la Empresa

Para el
Sindicato

Fecha

Fecha

**Carta de entendimiento
Materiales de orientación
Entre Kroger Texas L.P.
y
UFCW Local 1000**

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

Asimismo, la Empresa acepta no mostrar los materiales que hacen referencia al sindicato o a la membresía en el sindicato durante el programa de Orientación.

Además, la Empresa permitirá que la presentación del Sindicato durante el programa de Orientación comience en el primer punto en que se detenga de forma razonable la presentación del Empleador. La presentación del Sindicato durará aproximadamente treinta minutos con un período de gracia para realizar preguntas.

Un miembro de la gerencia se sentará en la presentación del Sindicato siempre que no interrumpa ni haga preguntas.

Para la Empresa

Para el
Sindicato

Fecha

Fecha

Carta de entendimiento
Transferencia electrónica de horarios de trabajo
Entre Kroger Texas L.P.
y
UFCW Local 1000

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

Si y cuando la Empresa pueda compartir los datos del horario en un formato mutuamente aceptable con el Sindicato, ambas partes harán esfuerzos de buena fe para facilitar esta transferencia electrónica de manera segura.

El formato preferido, los detalles técnicos, la puntualidad y las especificaciones de la transferencia electrónica de horarios serán analizados de acuerdo con las reuniones nacionales que se llevarán a cabo entre el Sindicato UFCW y la Empresa Kroger.

Para la Empresa

Para el
Sindicato

Fecha

Fecha