

INDICE
UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS

Kroger Texas L.P. Dallas Division

LOCAL 540

DALLAS MEAT

	PAGINA
CONSENTIMIENTO	4
PREAMBULO: INTENTO Y PROPOSITO	4
ARTICULO 1. RECONOCIMIENTO Y JURISDICCION	4
ARTICULO 2. DEDUCCIÓN DE CUOTAS	5
ARTICULO 3. HORAS DE TRABAJO	5
ARTICULO 4. DESPEDIR Y SUSPENSIÓN	8
ARTICULO 5. DIAS FESTIVOS	9
ARTICULO 6. SALARIOS	10
ARTICULO 7. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	12
ARTICULO 8. ARBITRAJE	13
ARTICULO 9. SEÑORIA	13
ARTICULO 10. AUSENCIAS	18
ARTICULO 11. VACACIONES	19
ARTICULO 12. DEBER DE JURADO	22
ARTICULO 13. AUSENCIA FUNERARIA	22
ARTICULO 14. UNIFORME	22
ARTICULO 15. TARJETAS DE MERCADO DE UNION	23
ARTICULO 16. NOTIFICACION DE UNION	23
ARTICULO 17. ORIENTACIÓN PARA NUEVAS CONTRATADOS	23
ARTICULO 18. INVENTARIO	24
ARTICULO 19. TABLERO DE ANUNCIOS	24
ARTICULO 20. PRUEBAS DE POLIGRAFO	24
ARTICULO 21. DEDUCCIONES FINANCIERAS	24

ARTICULO 22.	REPRESENTANTES DE UNION	24
ARTICULO 23.	SEPARABILIDAD	24
ARTICULO 24.	DERECHOS DE GERENCIA	25
ARTICULO 25.	SENECAL DEL TALLER	25
ARTICULO 26.	HUELGA O BLOQUEO	25
ARTICULO 27.	SEGURIDAD DE UNION	25
ARTICULO 28.	SALUD Y BIENESTAR	26
ARTICULO 29.	JUBILACIÓN	36
ARTICULO 30.	NO DISCRIMINACION	37
ARTICULO 31.	CUENTA DE JUBILACIÓN INDIVIDUAL (IRA)	37
ARTICULO 32.	COMITES DE SEGURIDAD	37
ARTICULO 33.	EXPIRACIÓN	38
HORARIO “A” SUELDOS		A-1
HORARIO “D” SEÑORIA		B-1
CARTA DE ENTENDIMIENTO		C-1
CARTA DE ENTENDIMIENTO		D-1
CARTA DE ENTENDIMIENTO		E-1
CARTA DE ENTENDIMIENTO		F-1
CARTA DE ENTENDIMIENTO		G-1
CARTA DE ENTENDIMIENTO		H-1

TERMINO: 18 DE JUNIO, 2023, HASTA EL 20 DE JUNIO, 2027

ENGLISH AND SPANISH

This Contract has been translated into SPANISH as a service to our SPANISH-SPEAKING only members. If a problem arises as a result of this translation, the ENGLISH version will prevail.

INGLES Y ESPAÑOL

Este Contrato ha sido traducido en ESPAÑOL como un servicio para nuestros miembros que hablan solamente ESPAÑOL. Si resulta un problema debido a esta traducción la versión en INGLES prevalecerá.

CONSENTIMIENTO

Este Consentimiento es firmado por y entre Kroger Texas L.P. División Dallas, en adelante referida como la Compañía, y United Food and Commercial Workers International Union, Union Local No. 540 aquí en adelante referida como la Unión.

PREÁMBULO: INTENTO Y PROPÓSITO

La Compañía y la Unión declaran que el propósito y la intención de este consentimiento es para promover la cooperación y armonía, para reconocer los intereses mutuos, para proveer un canal a través del cual información y problemas pueden ser transmitidas de uno a otro, para formular reglas que regulen la relación entre la Unión y la Compañía, para promover eficiencia y servicio, y establecer en los consentimientos básicos cubriendo tarifas de salario, horas de trabajo y condiciones de empleo. Cualquier referencia en este Consentimiento que se refiera al género es intentado por los partidos de significar cualquier género.

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO Y JURISDICCIÓN

Sección 1. El Empleador reconoce a UFCW Local No. 540 como el exclusivo y el agente de negociación colectiva para todos los empleados de los Departamentos de Carne en todos los tiendas minoristas del Empleador ubicadas en los condados de Dallas y Tarrant, Kaufman, Ellis, Collin, Denton, Parker, Grayson, Lamar, Brown, Gregg, Harrison, Hood, Rusk, Johnson y Rockwall, Texas. Los partidos acuerdan que este contrato cubrirá a todos los empleados del Departamento de Carnes en tiendas minoristas que son, o serán propiedad, arrendados u operados por el Empleador en dichos condados, o en cualquier lugar de la jurisdicción de UFCW Local No. 540.

Sección 2. Para el propósito de este contrato, el Departamento de Carnes incluye a todos los empleados que se dedican a recibir, cortar, moler, rebanar, exhibir, preparar, procesar, sellar, envolver, embolsar, fijar precios, fabricar, cortar en cubos, ablandar y servir todo productos de carne, embutidos, aves, conejos, pescados y mariscos, conservas de jamones, tocino, cerdo lomos y picnics ya sean productos frescos, congelados, refrigerados, cocidos, curados o ahumados y que desempeñan sus funciones en establecimientos minoristas donde se preparan y ofrecen dichos productos para venta al por menor en casos de servicio o autoservicio ubicados en mercados minoristas que son propios, arrendados o operado por el Empleador por empleados cubiertos por este contrato, excepto cuando este trabajo sea bajo la jurisdicción de un contrato de negociación colectiva existente con el Empleador, o cuando este trabajo lo realizan actualmente empleados de tiendas minoristas del Empleador que no están actualmente incluidos en cualquier contrato de negociación colectiva. Esta provisión no pretende y no se interpretará en el sentido de impedir que el Empleador permita a los representantes de proveedores de empresas mayoristas para realizar los servicios que actualmente prestan. No es la intención del lo anterior para evitar que el Empleador corte, empaque o manipule carne en cualquier punto central.

Se entiende que los representantes de proveedores mayoristas, durante una llamada de servicio, pueden reponer producto en la sección de delicatessen de pared siempre que el trabajo de dicho

representante no resulte en el despido o reducción de horas de cualquier empleado de la unidad de negociación existente.

ARTÍCULO 2. DEDUCCIÓN DE CUOTAS

La Compañía se compromete a deducir del salario de cada empleado quien lo autorice en escrito en un formulario apropiado acordado por la Unión y la Compañía y que no haya sido ha sido revocado, y sólo durante el período del periodo de este Consentimiento y tal autorización permanecerá en vigor, a partir del pago pagadero a dicho empleado cada semana, el cuotas de Unión semanales uniformes y cuotas de iniciación para la semana en curso en un aumento tal como la Unión certificará por escrito a la Compañía y lo remitirá de inmediato a la autoridad correspondiente del oficial de la Unión local mensualmente. Esta autorización entrará en vigor a partir de la fecha del presente y continuará en vigor por períodos sucesivos de un año hasta la terminación de este Consentimiento. Tiempo de calendario se determinará localmente.

A petición escrita del empleado en un formulario adecuado presentado por la Unión, la Compañía deducirá las contribuciones del Active Ballot Club y las remitirá a la Unión, tiempo de calendario se determinara localmente, mediante un cheque separado a nombre de Active Ballot Club.

ARTÍCULO 3. HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Un horario de trabajo para la semana siguiente se publicará en los mercados no más tarde de las 1:00p.m. el Viernes de la semana actual. Todo trabajo realizado fuera del horario de trabajo deberá ser pagado a una vez y media (1½) veces la tarifa básica de pago por tiempo regular del empleado. Dicho pago se considerará como Pago de Penalización excepto cuando dicho trabajo se realice antes y/o después del horario de trabajo diario del empleado. El horario de trabajo se puede cambiar después de la publicación inicial, solamente con el consentimiento por escrito de los empleados involucrados. Cualquier empleado que no se presente según lo programado perderá su derecho al pago de la prima mencionado en esta Sección para ese día como se establece en este horario. Cuando los empleados a tiempo incompletos se ofrecen como voluntarios para trabajar fuera de su horario de trabajo dicho trabajo se pagará según su salario básico de tiempo regular sin penalización para la Compañía.

Horarios de trabajo pueden cambiarse en cada tienda sin penalización para la Compañía cuando se llama a otro empleado, que está libre ese día, para reemplazar la ausencia de un empleado programado. Dicho empleado llamado se le garantizarán las horas del empleado ausente programado, pero no menos de cuatro (4) horas. Si más de un (1) empleado está libre ese día, el método para llamar a los empleados será por señoría (ofrecer abajo, forzar arriba), siempre que tenga la capacidad para realizar el trabajo. Empleados que son llamados como se indicó anteriormente y que no están requeridos para trabajar seis (6) días esa semana se le dará un día libre mutuamente acordado esa misma semana de trabajo. Si no se llega a un acuerdo, la Compañía podrá designar el día libre.

Sección 2. Ningún empleado trabajará más de cinco (5) horas sin un período de comida. Los periodos de comida no serán menos de treinta (30) minutos no más de sesenta (60) minutos de duración a menos que se acuerde mutuamente entre el Gerente, empleado y la Unión.

Sección 3. Trabajo durante el día festivo contará para recuperar las cuarenta (40) horas en computación de horas extras más de cuarenta (40) horas actualmente trabajadas.

Sección 4. Los empleados que se les requiere trabajar más de cuarenta (40) horas en cualquier semana se les pagaran por dicho trabajo a una vez y media (1½) veces el tiempo regular de la tarifa de pago del empleado.

Sección 5. No se requerirán turnos divididos a ningún empleado. Periodos de comida más largos que especificado en este documento, excepto cuando el acuerdo mutuamente el empleado y la Compañía o la programación de horas de trabajo diarias no consecutivas constituirá un turno partido.

Sección 6. Cualquier empleado llamado a trabajar se le garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago en lugar del mismo y dicho pago en lugar de trabajo será a la tasa de salario básica, siempre que dichos empleados estén disponibles y puedan trabajar un mínimo de cuatro (4) horas.

Sección 7. Si se requiere que los empleados asistan a reuniones de la tienda fuera del horario programado horas de trabajo diarias o semanales, dicho tiempo se considerará tiempo trabajado.

Los empleados marcarán su entrada y salida cuando asistan a dichas reuniones.

Sección 8. Se les concederán a los empleados dos (2) períodos de descanso de quince (15) minutos, con pago, cada día; un (1) período de descanso se tomara en el turno trabajado previo a la comida y un (1) período de descanso período se tomara en el turno trabajado posterior del período de comida.

Sección 9. Si un empleado trabaja más de diez (10) horas en un día, un tercer (3er) periodo de descanso de quince (15) minutos se le concederá.

Sección 10. Trabajo de horas extras, trabajo nocturno, trabajo del Domingo y días festivos, en donde es aplicable y practicable, se distribuirán equitativamente entre los empleados de cada clasificación. Tal igualdad se mantendrá dentro de un mes calendario, tienda por tienda.

Sección 11. Empleados tendrán un día de pago específico y cada empleado será proporcionado un recibo de la Compañía o un recibo estará disponible electrónicamente para cada día de pago especificando sus ingresos brutos, total de horas trabajadas y todas y cada una de las deducciones realizadas de su salario bruto.

La Compañía eliminará una parte del número de seguro social visible en el cheque de pago para razones de seguridad.

Sección 12. Un empleado que realice el trabajo de Jefe de Departamento de Nivel IV recibirá el pago programado para dicha clasificación remunerada más alta mientras realiza el trabajo para un período superior a tres (3) días.

Sección 13. Los empleados no recibirán prima de vacaciones hasta que hayan completado dos (2) años de servicio. Después de completar dos (2) años de servicio, recibirán cincuenta centavos (.50) por hora.

Sección 14. Todos los empleados tendrán al menos un (1) día libre cada semana.

Sección 15. El pago de tiempo y medio (1½) de horas extras no se acumulará tanto para las horas diarias y horas extras semanales.

Sección 16. Horas extras deberán ser autorizadas por la Compañía.

Sección 17. Horas extras a una vez y media (1½) de tiempo regular del empleado la tasa de pago se pagará por todo el trabajo realizado en el sexto (6º) día de trabajo de su semana solo para empleados de tiempo completo.

Sección 18. El Empleador programará todo el trabajo para los empleados a tiempo incompleto basándose en señoría dentro de su clasificación dentro de su tienda que no exceda ocho (8) horas en cualquier (1) día o cuarenta (40) horas en cualquier (1) semana siempre que el empleado esté disponible durante al menos cuatro (4) horas consecutivas cuando el trabajo esté disponible y que esta programación no entrar en conflicto con o prohibir la programación simultánea de otro empleado de tiempo incompleto. Sin embargo, esta programación no pretende significar que el Empleador deba programar de manera que incurra en primas o sanciones adicionales o violar cualquier provisión de este Consentimiento, ni tiene la intención de abusar o discriminar a los empleados mayores de tiempo incompleto por utilizar sus derechos de señoría cubiertos bajo esta sección. El empleado a tiempo incompleto con señoría deberá comunicarlo al Gerente de la Tienda que está disponible para un horario publicado dentro veinticuatro (24) horas después que el horario de la tienda está publicado o no tiene ningún derecho sobre dicho horario.

Sección 19. Cuando sea de acuerdo entre el empleado, la Compañía y la Unión, un empleado puede ser programado cuatro (4) turnos de diez (10) horas, no necesariamente consecutivos. Si un empleado es programado para la semana laboral de cuatro (4) días, se aplicará lo siguiente:

- (a) La semana laboral para los empleados de tiempo completo sería de cuarenta (40) horas trabajadas en cuatro (4) días.
- (b) Se pagaría tiempo y medio (1½) por trabajo más de cuarenta (40) horas, y por horas trabajadas que excedan las diez (10) horas diarias.

- (c) Un empleado de tiempo completo programado en la semana laboral de cuatro (4) días recibirá diez (10) horas como pago de días festivos, pago de ausencia funeraria, pago por servicio de jurado y cualquier otra provisión que exige un "Pago Diario".
- (d) Se pagará tiempo y medio (1½) por el trabajo realizado el quinto (5) y sexto (6to) día trabajado en la semana laboral.

Sección 20. Cuarenta (40) horas de trabajo, trabajadas en cinco (5) días, constituirán una semana de trabajo. Empleados de tiempo completo que tengan programadas cuarenta (40) horas en una semana se le garantizarán cuarenta (40) horas, o pago en lugar de eso, para esa semana, excepto que dicha garantía no se aplicará en ningún día en que el empleado llegue tarde, esté ausente o haya sido disciplinado por causa justa. Provisiones relacionadas a despidos se aplicarán, si es necesario.

ARTÍCULO 4. DESPEDIR Y SUSPENSIÓN

Sección 1. La Compañía no despedirá, suspenderá, degradará, ni tomará acción disciplinaria con respecto a cualquier empleado de señoría sin justa causa. Con respecto a despido, suspensión u otra acción disciplinaria, se le dará al empleado al menos una (1) aviso de advertencia por escrito de la(s) queja(s) contra dicho empleado, con copia a la Union efectuado, excepto que no es necesario dar aviso de advertencia a un empleado antes de que sea dado de alta por causas tales como deshonestidad, tomando o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias ilegales controladas en la propiedad de la Compañía, negarse a tomar alcohol o prueba de abuso de sustancias ilegales basada en causa probable cuando las circunstancias indican que el empleado está bajo la influencia, se niega a realizar el trabajo asignado, resulta imprudente en accidente grave durante el servicio, falsificación de solicitud o posesión de cualquier arma en instalaciones de la empresa. El despido, suspensión u otra acción disciplinaria debe realizarse por escrito aviso al empleado y a la Union. Los avisos de advertencia no tendrán fuerza ni efecto después de seis (6) meses a partir de la fecha de emisión.

Sección 2. Cualquier empleado podrá solicitar una investigación sobre su despido, suspensión, u otra acción disciplinaria. Si dicha investigación demostrara que se ha cometido una injusticia hecho a un empleado, será re-establecido y, sujeto a los hechos, podrá ser compensado a su salario habitual mientras haya estado sin trabajo, o de otro modo ser completo por la pérdida de daño sufrida como resultado de un despido injusto, suspensión u otra acción disciplinaria. Apelación del despido, suspensión u otra acción disciplinaria deben ser tomados dentro de cinco (5) días de trabajo mediante notificación por escrito y una decisión tomada dentro de los diez (10) días a partir de la fecha de alta o suspensión. Si no se ha dictado decisión dentro de los diez (10) días, el caso se abordará según dispuesto en el Artículo 8 de este Consentimiento.

Sección 3. Con respecto a tardanzas o ausentismo crónico, las siguientes medidas disciplinarias se tomarán:

- (a) Primera ausencia o tardanza injustificada – advertencia verbal.
- (b) Segunda ausencia o tardanza injustificada – primer aviso de advertencia por escrito.

- (c) Tercera ausencia o tardanza injustificada – segundo aviso de advertencia por escrito.
- (d) Cuarta ausencia o tardanza injustificada: una semana de descanso sin pago de sueldo.
- (e) Quinta ausencia o tardanza injustificada – sujeta a despido.
- (f) Tres NCNS durante un período de seis meses serán causa justa de despido.

ARTÍCULO 5. DIAS FESTIVOS

Sección 1.A. Los días siguientes se considerarán días festivos para el propósito de este Consentimiento para empleados que no están en período de prueba:

Día de Año Nuevo 4 de Julio Día del Trabajo Día de Acción de Gracias Día de Navidad

Además de los Días Festivos Nacionales, a partir del 1 de Enero, 2024, empleados ganaran días festivos personales como lo siguiente:

- 3 años de servicio - 1 día festivo personal
- 10 años de servicio - 2 días festivos personales
- 15 años de servicio - 3 días festivos personales
- 20 años de servicio - 4 días festivos personales

Empleados deseando tomar días festivos personales como se describe en este Artículo deberán dar dos (2) semanas de antemano por escrito en formas surtidas por la Compañía. Estos días festivos se tomaran en un momento mutuamente acordado entre el Empleador y el empleado. Días festivos personales se cambiarán únicamente por acuerdo mutuo entre el empleado, el Empleador, y la Unión.

Empleados presentarán una solicitud por escrito para un día en particular con al menos dos (2) semanas de antemano de ese día al Gerente de Tienda con copia a la Unión y al Departamento de Recursos Humanos. Se informará al empleado si su solicitud es aprobada o desaprobada dentro de setenta y dos (72) horas. Si se deniega el día solicitado y no se puede acordar ningún día alternativo entre el empleado y el Gerente de la Tienda, un funcionario de la Unión y la Compañía se reunirá e intentará conciliar el problema. Empleados deben tomar sus propios días festivos antes de fin de año.

Sección 1.B. Los días festivos que caigan en Domingo se celebrarán en Domingo.

Sección 2. Empleados que se ausentan del trabajo sin motivos aceptables el día programado antes de un día festivo y/o día programado después de un día festivo no se le pagará para el día festivo. Las razones aceptables incluirían las siguientes:

- (a) Muerte de un familiar directo (cónyuge, hijo, madre, padre, hermano, hermana, abuela, abuelo, nietos, padrastros, hijastros y suegros relación o cualquier pariente que resida permanentemente en la casa del empleado.)
- (b) Esposa dando luz a un hijo.
- (c) Reuniones con la Compañía como representante de la Unión.
- (d) Accidente o enfermedad justificada por prueba médica si así lo solicita la Compañía, ese empleado no pudo trabajar.
- (e) Ausencia aprobada por la Compañía.

Sección 3. En caso de que un día festivo mencionado en este documento caiga dentro el período de las vacaciones de un empleado, el empleado tendrá un día libre adicional por el feriado o un pag en su lugar.

Sección 4. Ocho (8) horas de pago a la tarifa horaria normal cada vez que trabaje un empleado de tiempo completo que califique por tal pago en acuerdo con las provisiones mencionadas anteriormente.

Sección 5. Los siguientes días festivos se considerarán días festivos pagados para todos los empleados que califiquen de tiempo incompleto (después de un año de servicio continuo): Día de Año Nuevo, 4 de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad. Lo siguiente gobernara el pago de días festivos subsidio para los días festivos reconocidos enumerados anteriormente no trabajados. Cualquier empleado que trabaja durante la semana laboral durante la cual ocurre el día festivo recibirá como pago de día festivo ese aumento que equivale las horas promedio trabajadas durante las cuatro (4) semanas calendario anteriores dividido por cinco (5).

Sección 6. Cuando un empleado de tiempo incompleto que de otro modo sea elegible para recibir pago subsidio de días festivos bajo las condiciones prescritas anteriormente está programado para trabajar en un día festivo y no se presenta a trabajar, o no trabaja las horas programadas en un día festivo, o no trabaja el día programado antes o después del día festivo, dicho empleado no será elegible para recibir ningún subsidio de pago de vacaciones.

ARTÍCULO 6. SALARIOS

Sección 1. El Horario “A” contiene el Horario de Salarios que se les pagará a los empleados cubiertos por el Consentimiento. El Horario “A” se adjunta al presente y es hecho parte integral de este consentimiento. Los partidos en la negociación colectiva acuerdan que los salarios enumerados en El Horario “A” pueden ser aumentados en cualquier momento por mutuo acuerdo de los partidos.

Sección 2. Experiencia anteriormente comparable 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 determinación de la remuneración de la tarifa de pago para nuevo empleado. Crédito de experiencia máxima para

la clasificación solamente para el Empleado de Carne, será el Paso 2 por al menos un (1) año de experiencia comprobada. La falsificación de la solicitud será motivo de despido.

Reclamaciones de ajuste de tarifa basadas en experiencia anterior no mencionada en la solicitud de empleo debe presentarse por escrito dentro de los treinta (30) días de empleo; de lo contrario, el empleado pierde cualquier reclamo bajo esta provisión. En caso de que el Empleador no pueda verificar experiencia anterior, se notificará por escrito al empleado y a la Unión. El empleado tendrá diez (10) días a partir de recibir dicha notificación para presentar una queja.

Sección 3. Si se requiere que un empleado viaje entre mercados durante el curso de su día laborable, recibirá el pago a su tarifa regular de pago por el tiempo de dicho viaje y el tiempo contarán para su semana laboral. Empleados que están autorizados a utilizar su propio transporte recibirá la tasa de kilometraje del I.R.S. para la distancia involucrada.

Sección 4. Empleados que disfruten de salarios superiores a los están estipulados no recibirán una reducción durante la vida de este Consentimiento excepto en el caso de reasignación a otro trabajo de acuerdo con las provisiones del presente Consentimiento.

Sección 5. Si es posible hacerlo, talones de pago para mostrar las ganancias del año-a-fecha e impuestos pagados en lo que va de año-a-fecha.

Sección 6. Los Gerentes de Mercado reclasificados por acción de la Compañía recibirán una tasa no más baja que la tasa de Asistente de Mercado. Asistentes de Mercado que soliciten una reclasificación pueden ser pagados una tasa no baja a la tasa posterior de su clasificación anterior.

Empleados promovidos a Gerente de Mercado después de la ratificación, que sean degradados por causa justa, él o ella serán devueltos a la tarifa de pago apropiada con crédito de servicio por el tiempo pasado como Jefe de departamento.

Sección 7. Empleados promovidos a Asistente de Mercado que sean degradados o que voluntariamente decide regresar a su posición anterior dentro del departamento se le asignará una tarifa salarial de un cortador de carne certificado siempre y cuando estuvieran anteriormente certificados. Para asociados que no son certificados, se les dará la oportunidad de obtener la certificación; si no, serán colocados al salario más alto para un oficinista de servicio.

Sección 8. El Empleador a su elección podrá implementar su plan de bonificación Sharing Success con el entendido que el Empleador reserva el derecho de determinar el diseño del Plan incluyendo, pero no limitado, entre otros, criterios para determinar el pago, aumentos de pago, fechas de pago, provisiones administrativas, y el derecho a realizar ajustes al Plan y terminar el Plan a su exclusivo criterio. Se entiende que dentro de cada tienda todos empleados de la unidad de negociación de esa tienda compartirán equitativamente cualquier bono de éxito compartido obtenido por dicha tienda.

ARTÍCULO 7. **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

Sección 1. Cualquier empleado, la Compañía o la Unión podrán presentar una queja. Sin embargo, quejas no presentadas por escrito dentro quince (15) días después del hecho que dio lugar a tal agravio será renunciada por el partido agraviado.

Sección 2. Se acuerda que los consentimientos y arreglos alcanzados en el Paso 1 o el Paso 2 estarán en una base que no sienten precedente y no tendrá relación con ninguna otra queja o arreglo. Todas las quejas, disputas, agravios, o diferencias que surjan sobre la interpretación o aplicación de cualquier parte o porción de este Consentimiento se manejarán en la siguiente manera:

Paso 1. El individuo o individuos que tengan una queja deben presentarla a su respectivo Senescal de Taller. Si no se logra ningún ajuste, entonces;

Paso 2. El Senescal de Taller o Representante de la Unión presentara su queja al Gerente de Tienda supervisando al individuo en cuestión. Si ningún acuerdo es alcanzado dentro de tres (3) días, entonces;

Paso 3. La queja debe presentarse por escrito dentro de siete (7) días de trabajo al Representante de Negocio de la Unión y al Oficial de la Compañía más alto, quien intentará a llegar a un ajuste satisfactorio. Si no se alcanza un ajuste satisfactorio dentro los cinco (5) días, cualquiera partido puede someter la queja a arbitraje. El partido agraviado solicitando arbitraje deberá hacerlo por escrito dentro de los treinta (30) días después del cumplimiento del Paso 3.

Si la Compañía decide agregar un Representante del Distrito para que sea responsable para asuntos de Recursos Humanos, el Representante de Negocio de la Unión se reunirá y discutirán la queja con el Representante de la Compañía antes de pasar a la reunión con el funcionario autorizado más alto de la Compañía. La Compañía deberá dar notificación anterior a la Unión del nombre del representante del distrito.

Cualquier arreglo monetario alcanzado dentro el Artículo 7 será remitido a la Unión en o antes del segundo período de pago regular del empleado después del arreglo.

Para el propósito de esta sección, se acuerda y se entiende que las quejas sobre pagos de vacaciones adecuados, crédito por experiencia anterior, pago de días festivos personales apropiados y progresión procederán del Paso 1 directamente al Paso 3 y no será necesario pasar por el Paso 2 como se describe aquí. Estas quejas aún tendrán que cumplir con los estándares de puntualidad o serán negadas únicamente sobre esta base.

Pasos 2 y 3 de los procedimientos de queja deberán tener una respuesta por escrito.

Sección 3. En cualquier paso de este procedimiento de queja, la Junta Ejecutiva de la Unión Local tendrá la autoridad final, con respecto a cualquier empleado agraviado cubierto por este

Consentimiento, negarse a procesar una queja, agravio, dificultad o disputa adicional si en el juicio de la Junta Ejecutiva tal queja o disputa carece de mérito o de justificación bajo los términos de este Consentimiento, o ha sido ajustado o justificado bajo los términos de este Consentimiento a la satisfacción de la Junta Ejecutiva de la Unión.

ARTÍCULO 8. ARBITRAJE

Sección 1. Todas las controversias a la interpretación y aplicación de este Consentimiento que no puede resolverse entre los empleados y gerencia en acuerdo las provisiones de la Sección 9(a) de la Acta de Relaciones Laborales-Gerencia de 1947 o entre la Compañía y los representantes de la Unión serán sometidos a un Árbitro.

Sección 2. Las quejas presentadas ante un Árbitro se presentarán por escrito y especificar la naturaleza de la queja. Se entiende claramente que el Árbitro no tiene competencia con el poder de cambiar, modificar o alterar este Consentimiento en cualquiera de sus partes; el Árbitro podrá, sin embargo, interpretar las provisiones de este Consentimiento, y dicha interpretación será final y vinculante para los partidos del presente.

Sección 3. En caso que la Unión y la Compañía no puedan llegar a un acuerdo sobre el Árbitro dentro diez (10) días, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación se le pedirá que sometan una lista de cinco (5) árbitros calificados y aprobados, uno de los cuales será elegido para actuar como Árbitro. Si los partidos no pueden lograr un acuerdo sobre ningún árbitro de las lista que se les entregó, entonces cada partido podrá eliminar de la lista dos (2) nombres, entonces el que quede será el seleccionado. La Compañía y la Unión acuerdan que el proceso de selección de un árbitro de la lista proporcionada por la F.M.C.S. ocurrirá dentro 30 días al recibir el panel de F.M.C.S. Los gastos del árbitro serán sufragados igualmente por la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 9. SEÑORÍA

Sección 1.A. Para el propósito de este Consentimiento, señoría prevalecerá al ocupar puestos permanentes, vacancias, traslados, despidos y revocaciones de empleados. Los empleados probatorios no adquirirán señoría por los primeros noventa (90) días calendario; sin embargo, si se retiene más allá de dichos noventa (90) días calendario, la señoría del empleado se remontará a la última fecha de empleo. Habrá seis (6) grupos de señoría según la siguiente manera:

TIEMPO - COMPLETO

- (1) Gerente de Mercado
- (2) Mayordomo de Mariscos
- (3) Asistente de Mercado
- (4) Empleados de servicio/Aprendiz Cortador de Carne/Cortador de Carne Certificado/Oficial Certificado

TIEMPO - INCOMPLETO

(5) Asistente de Mercado

(6) Empleados de Servicio/Aprendiz Cortador de Carne/Cortador de Carne Certificado

Un Gerente de Mercado es un Asistente de Mercado calificado. Un Asistente de Mercado tiene conocimiento de todas áreas del Departamento de Carne.

Un Gerente de Mercado que regrese a la clasificación de Asistente de Mercado cargara su fecha de señoría de Asistente de Mercado en esa clasificación.

Sección 1.B. Habrá cuatro (4) áreas de señoría como se describe en el Horario D:

A. Condado de Dallas, Denton, Lewisville, Flower Mound, McKinney, Plano, Farmers Branch, Carrollton, Terrell y Waxahachie.

B. Condado de Tarrant, Weatherford, Granbury, Cleburne y Brownwood.

C. Sherman, Denison y París.

D. Marshall, Longview, Henderson y Nacogdoches.

Si la aplicación de esta provisión resulta en un desequilibrio de personal entrenado, la Compañía y la Unión se reunirán para discutir e intentar resolver el asunto, y en el caso de que no se llega a una resolución, los partidos pueden continuar con el asunto a través del procedimiento de quejas hasta e incluido el arbitraje.

Sección 2. La Compañía publicará una lista de señoría en cada mercado, dichas listas serán revisadas y reportadas a la Unión Local cada seis (6) meses. Además, la Compañía hacer que se envíe por correo a la Unión Local una copia duplicada de los listados de señoría. Cuando la señoría listados se publican y no hay quejas sobre su exactitud dentro de lo quince (15) días una después que sean publicadas, dichas listas se vuelven oficiales.

Sección 3. La señoría se romperá si un empleado (1) renuncia, (2) es despedido por solo causa justa, (3) no regresa a trabajar dentro de las setenta y dos (72) horas después de haber sido llamado de nuevo por la Compañía por correo certificado, con acuse de recibo, a su última dirección conocida en los registros de la Compañía, y (4) ha sido despedido de la Compañía por un (1) año.

Sección 4. Todos los empleados, en caso de despido o transferencia, serán despedidos o transferidos de acuerdo con su señoría establecida dentro de su grupo de señoría respectiva grupo siempre que tengan la capacidad para realizar el trabajo.

Sección 5.A. Se permiten transferencias entre establecimientos de la Compañía en esta área de señoría siempre que sigan la señoría. La señoría en los traslados se reconocerá en la duración de servicio en el mercado dentro de las clasificaciones de señoría.

Sección 5.B. Cualquier empleado que sea asignado a trabajar en otra área de señoría en una base temporal conservará su señoría en el área de señoría de la que hayan sido transferidos. Los traslados temporales incluirán: Un empleado que releva por vacaciones, etc., y trabaja semana a

semana, pero en ningún caso más de cuatro (4) días consecutivos semanas sin regresar a su área de señoría, o un empleado que releva por un período específico a un empleado que se encuentra en una ausencia prolongada, como ausencia por enfermedad, ausencia por Unión, etc. Dicho período de alivio no podrá exceder tres (3) meses consecutivos sin retorno a su área de señoría.

Sección 6. Los trabajadores a tiempo incompletos tendrán la primera opción para trabajar a tiempo completo según su señoría, siempre que tengan capacidad para realizar el trabajo.

Sección 7. El estado de señoría de los empleados contratados el mismo día será determinado por la Compañía con notificación a la Unión.

Sección 8. La Compañía reserva el derecho de ejercer un juicio final sobre traslados de los Gerentes de Mercado o asociados que reciban promociones. Señoría, disponibilidad y capacidad para realizar el trabajo son los factores que se tendrán en cuenta al determinar traslados y promociones. Cuando se le ofrezca una transferencia, el Gerente del Mercado tendrá la opción de aceptar el traslado o ser reducido a la clasificación de Asistente de Mercado.

Sección 9. Los Gerentes de Mercado se les permitirán regresar voluntariamente a la calificación de Asistente de Mercado sin pérdida de señoría cuando le notifica a la Compañía (30) días de antemano por escrito.

Sección 10. Un vacante permanente se cubrirá de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- (a) Las vacantes No-Gerenciales se cubrirán por señoría entre aquellos empleados que han solicitado consideración y tienen la capacidad de realizar el trabajo. La Compañía tendrá el derecho a cubrir vacantes temporales sin tener en cuenta la señoría.
- (b) Empleados deseando en licitar para una vacante de trabajo permanente deberán presentar su solicitud por escrito al Departamento de Recursos Humanos, al Gerente de Distrito, y la Unión especificando la ubicación de las tienda(s) deseadas. La solicitud permanecerá vigente durante la vigencia del consentimiento. Los asociados tendrán el derecho a renovar su licitación para el propósito de hacer modificaciones, adiciones o eliminaciones.
- (c) Los Gerentes de Mercado no podrán licitar sus asignaciones.
- (d) Para el propósito de esta Sección, la Compañía determinará la capacidad sujeta a la cláusula de no discriminación de este Consentimiento.
- (e) Los partidos acuerdan que cualquier desacuerdo sobre la interpretación, aplicación o administración de esta sección entera será sujeta al procedimiento de Queja y Arbitraje tal como se define en los Artículos 7 y 8 de este consentimiento.

Sección 11. A partir del 8 de noviembre de 1998, los empleados actuales a tiempo incompletos y nuevos empleados serán reclasificados al estado de tiempo completo y a la tarifa de tiempo completo al trabajar un promedio de treinta y cinco (35) horas semanales, por doce semanas consecutivas. La fecha de señoría volverá a la fecha original de contratación en la unidad de

negociación. Esta posición no se aplicará a los empleados realizando trabajos de alivio en lugar de otro empleado, o estudiantes disponibles para horas adicionales de Mayo a Agosto.

Nuevos empleados y empleados actuales de tiempo incompleto que lograron el estado de tiempo completo y tarifa de tiempo completo pueden ser reclasificados al estado de tiempo incompleto y tarifa de tiempo incompleto como un resultado trabajando un promedio de menos de treinta y dos (32) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas o si el empleado elige voluntariamente tiempo incompleto. El empleado recibirá la tarifa adecuada a tiempo incompleto de pago basado en la duración de servicio.

Empleados de tiempo completo que están justificados de su semana laboral para beneficio del Empleador, o que están ausentes debido a enfermedad, lastimadura, vacaciones, ausencia o servicio de jurado y promedian menos de treinta y dos (32) horas trabajadas, no serán reclasificados a tiempo incompleto.

A partir el 8 de Noviembre, 1998, los empleados actuales con una tarifa de tiempo completo mantendrán dicha tarifa de tiempo completo tasa trabajando un promedio de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) días consecutivos de trabajo. Si dicho empleado (excluyendo aquellos que actualmente tienen una tarifa un círculo rojo), es descalificado por trabajar un promedio de menos de veintiocho (28) horas semanales durante doce (12) días consecutivos y posteriormente vuelve a calificar para el estado de tiempo completo, volverá a su tarifa anterior de tiempo completo. (Ejemplo: un empleado actual con una tarifa posterior se descalifica y luego vuelve a calificar, deberá volver a su tarifa anterior). Empleados de tiempo completo que son justificados de su semana laboral para el beneficio del Empleador, o que estén ausentes debido a enfermedad, lastimadura, vacaciones, ausencia o servicio de jurado y un promedio menos de veintiocho (28) horas trabajadas, no se reclasificarán a tiempo incompleto. Si un empleado actual con una tarifa marcada en un círculo rojo restringe su disponibilidad para trabajar que resulta en que trabaje un promedio de menos de veintiocho (28) horas por semana durante doce (12) semanas consecutivas, dicho empleado será reclasificado al estado de tiempo incompleto y a la tarifa de tiempo incompleto. Si dicho empleado vuelve a calificar al estado de tiempo completo por trabajando un promedio de veintiocho (28) horas por semana durante doce semanas consecutivas volverá a su tarifa anterior marcada con un círculo rojo. Empleados en una tarifa de círculo rojo que restrinjan su disponibilidad tres (3) o más veces estarán sujetos a reclasificación permanente al estado de tiempo incompleto y tarifa de tiempo incompleto.

Definición del Estado de Tiempo Completo, Solamente Clasificación de Empleado de Carne:

A menos que el Empleador lo indique expresamente, todos los empleados en la clasificación de Empleado de Carnes deberán ser contratados a tiempo incompleto. Los empleados serán reclasificados al estado de tiempo completo al promediar treinta y cuatro (34) horas o más por semana a través del periodo de medición estándar de 52 semanas del Empleador o como se describe a continuación. Empleados que promedian menos de treinta y cuatro (34) horas por semana a través del período de medición estándar de 52 semanas del Empleador se clasificará como tiempo incompleto. Los empleados serán medidos anualmente para determinar su estado.

Períodos de medición de 12 meses:

Los nuevos empleados se medirán inicialmente después de su duodécimo (12) mes de servicio. El estado del empleado a tiempo completo y tiempo incompleto será determinado por su promedio de horas semanales durante los 12 meses período de medición inicial y entrará en vigor el primer día de su mes 13 de servicio. El estado del empleado permanecerá igual por lo menos 12 meses después de su fecha de medición inicial.

Después del Período de Medición Inicial:

Los empleados serán medidos durante el período de medición estándar de la Compañía. Este periodo comenzará en el período de nómina que comience el Domingo más cercano al 1 de Octubre de cada año y concluir el Sábado del período de nómina que finalice más cercano al 30 de Septiembre. Este periodo no excederá de doce (12) meses. El estado del empleado, determinado por la norma período de medición, tendrá vigencia del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año siguiente. El estado se basará completamente en el promedio de horas trabajadas durante su período de medición. Todos los pagos de ausencia compensables (es decir, vacaciones/días festivos personales, etc.) se contarán como tiempo trabajado para todos los períodos de medición.

Transición a períodos de medición de 12 meses y requisitos de horarios nuevos:

El Empleador utilizará el “lenguaje calificativo” del contrato respectivo de fecha 06/07/2020 – 06/08/2024 para determinar el estado de tiempo completo o tiempo incompleto para el resto del calendario del contrato 2023. A partir del 1 de Enero de 2024, los asociados mantendrán su estado de nivel al 31 de Diciembre de 2023, por el resto del año calendario 2024. Para el año calendario 2025 en adelante, el estándar de medición de la Compañía se utilizará para determinar el estado del empleado en adelante para cada año calendario posterior (Octubre de 2023 – Septiembre de 2024).

En caso de que una descalificación sea impugnada en el procedimiento de queja, la reclasificación y el ajuste de tarifa quedarán suspendido hasta que se determine la resolución final. En el caso de que se niega el agravio, se entiende y se acuerda que el empleador tendrá el derecho a recuperar todo pago en exceso. La compañía no reducirá intencionadamente las horas para descalificar empleados de la cobertura de atención médica, o para evitar el cumplimiento de cualquier otras provisiones de este consentimiento.

Sección 12. Departamentos de Servicio Solamente - Habrá señoría separada para las clasificaciones en el Departamento de Servicio con el entendimiento de que los empleados que deseen una promoción a una clasificación superior se considerará para dicha promoción basada sobre la señoría, experiencia y capacidad. Un empleado que es promovido progresará al nivel clasificación alta y será clasificado conmensurado acuerdo con su habilidad demostrada en la nueva clasificación.

Sección 13. Si un empleado de carnes (que se encuentra en nómina al 30 de Noviembre de 1980) va a ser despedido, el empleado puede optar por ser reclasificado a Empleado de Servicio/Aprendiz Cortador de Carne/Cortador de Carne Certificado en lugar de ser despedido. Un empleado reclasificado conservará su fecha de señoría original y tasa de pago.

Sección 14. Aprendices - Un aprendiz es un empleado que tiene al menos dieciocho (18) años de edad o más que puedan desempeñar cualquier trabajo dentro del departamento de carnes. El Empleador acuerda en asignar a cada aprendiz a varios trabajos para darle la oportunidad de adquirir la habilidad necesaria para ser considerado para un puesto de oficial o cortador de carne certificado. El empleado debe completar las clases de corte de carne antes de ser trasladado al puesto de aprendiz o clasificación de cortador de carne certificado. Nada en este Consentimiento debe interpretarse en el sentido de exigir al Empleador avanzar a cualquier aprendiz a la clasificación Oficial Cortador de Carne.

ARTÍCULO 10. AUSENCIAS

Sección 1. La Compañía podrá otorgar una ausencia personal por un período no exceder treinta (30) días consecutivos sin pago a un empleado con seis (6) meses o más de señoría continua. Una ausencia personal aprobada puede extenderse por un período adicional treinta (30) días con la documentación adecuada.

Sección 2. Se concederá una ausencia por enfermedad, embarazo o lastimadura a cualquier empleado que no exceda los noventa (90) días con solicitud por escrito respaldada por una evidencia certificada médica. Se concederán extensiones de noventa (90) días (que no excedan un (1) año en total se le concederá por solicitud por escrito respaldada por evidencia médica adecuada antes de cada extensión, menos bajo el Plan de Beneficios de Enfermedades y Lastimaduras Ocupacionales de Texas.

Se concederá un permiso de ausencia del Plan de Beneficios de Enfermedades y Lastimaduras Ocupacionales de Texas para no exceder los dieciocho (18) meses y no requerirá extensiones de 90 días durante los dieciocho (18) meses.

Después de dieciocho meses, una ausencia del Plan de Beneficios por Enfermedades y Lastimaduras Ocupacionales de Texas puede extenderse por un máximo de dos incrementos adicionales de noventa (90) días. Una solicitud para una extensión de una ausencia del Plan de Beneficios por Enfermedades y Lastimaduras Ocupacionales de Texas la ausencia de más de dieciocho (18) meses debe estar respaldada por evidencia médica adecuada y también debe contener un pronóstico, con una certeza médica razonable, de que el individuo podrá regresar a trabajar y realizar las deberes propias de su trabajo dentro del plazo del extensión.

Una solicitud de extensión de una ausencia del Plan de Beneficios por Enfermedades y Lastimaduras Ocupacionales de Texas la ausencia después de dieciocho (18) meses será revisada conjuntamente por la Unión y la Compañía. En ningún caso la ausencia del Plan de Beneficios por Enfermedades y Lastimaduras Ocupacionales de Texas excederá un total de dos años.

Sección 3. Empleados con señoría se les concederá una ausencia por las siguientes razones: (a) embarazo, (b) enfermedad, (c) reclutamiento militar o servicio de reserva militar, (d) negocio de Unión; basado en la presentación de la documentación adecuada.

Sección 4. Derechos de señoría no se interrumpirá cuando un empleado se encuentre en una ausencia. Sin embargo, si algún empleado, mientras se encuentra en ausente, acepta cualquier otro trabajo o inicia su propio negocio, automáticamente termina su empleo y pierde todo derechos con la Compañía.

Sección 5. Se concederá una ausencia militar a un empleado que sea llamado a servicio militar bajo la Ley de Servicio Selectivo y a los empleados mientras estén en servicio militar servicio de reserva ordenado por el Presidente o Gobernador, para campamento anual, crucero o para emergencias nacionales, estatales o locales.

Sección 6. La Compañía acepta que los miembros de la Union, que no excedan cinco (5) en una vez, se le concederá tiempo libre sin pago para ocuparse de los asuntos de la Unión Local actividades tales como convenciones, negociaciones y en la solución de agravios más allá del tercer (3er) paso del Procedimiento de Quejas. Se acuerda además que cualquier miembro de la Unión Local empleado por la Compañía que es designado para un trabajo de tiempo completo o temporal en la Unión se le concederá permiso de una ausencia por el término de este cargo y en caso de que no pueda re-elegido o nombrado, se le garantizará el reemplazo por su señoría anterior y se le garantizará su salario anterior más cualquier aumento salarial o menos cualquier reducción que pueda han entrado en vigor durante su ausencia. Aviso por escrito de dos (2) semanas antes que se publique se entregará al Gerente de Relaciones de Asociado y Labor. Todas las solicitudes de negocio de Unión deben incluir detalles específicos sobre la duración del tiempo libre. Dicha ausencia se limitará a doce (12) meses a menos que la Unión solicite una extensión de dicha ausencia.

Sección 7. Se aplicarán las provisiones de la Ley Federal de Ausencia Familiar.

Sección 8. La Unión le notificara a la Compañía por escrito o electrónicamente cuando cualquier empleado se le concede un permiso de ausencia.

Sección 9. Empleados ausentes no acumularán beneficios menos señoría según se menciona arriba, durante dichas ausencias.

ARTÍCULO 11. VACACIONES

Sección 1. Empleados de tiempo completo que hayan estado en la nómina de la Compañía durante doce (12) meses tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones con sueldo completo (40 horas).

Sección 2. Después de cinco (5) años de servicio en la nómina de la Compañía, todos los empleados de tiempo completo tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones con sueldo completo (80 horas).

Sección 3. Después de diez (10) años de servicio en la nómina de la Compañía, todos los empleados de tiempo completo tendrán derecho a tres (3) semanas de vacaciones con sueldo completo (120 horas).

Sección 4. Después de quince (15) años de servicio en la nómina de la Compañía, todos los empleados de tiempo completo tendrán derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones con sueldo completo (160 horas).

Sección 5. Después de veinte (20) años de servicio en la nómina de la Compañía, todos los empleados de tiempo completo tendrán derecho a cinco (5) semanas de vacaciones con sueldo completo (200 horas).

Sección 6. Después de treinta (30) años de servicio en la nómina de la Compañía, todos los empleados de tiempo completo tendrán derecho a seis (6) semanas de vacaciones con sueldo completo (240 horas).

Sección 7. Empleados elegibles para una (1) y dos (2) semanas de vacaciones podrán tomar una (1) semana como días. Empleados elegibles para tres (3) y cuatro (4) semanas de vacaciones pueden elegir en tomar dos (2) semanas de vacaciones por días. Los empleados que sean elegibles para cinco (5) y seis (6) semanas de vacaciones pueden elegir por tomar tres (3) semanas de vacaciones por días.

Los empleados deben avisarle al Líder de la Tienda dos (2) semanas antes que el horario es publicado. Los día(s) seleccionados deben ser de acuerdo con el Líder de la Tienda. A partir del 1 de Enero, 2024, los empleados recién contratados seguirán el horario de vacaciones mencionado arriba, hasta un máximo de cuatro (4) vacaciones por quince (15) años.

Sección 8. Durante la primera (1ª) semana de Diciembre, antes del próximo calendario de año, el Empleador le emitirá a cada empleado elegible un forma de solicitud de vacaciones que le permitirá al empleado que solicite una primera (1ª) o una segunda (2ª) opción para cada semana de vacaciones que el empleado ha ganado. No habrá Fechas Restringidas. La solicitud de vacaciones será programada con la Gerencia de la Tienda y los empleados elegibles en orden de senioría (más senioría primero) durante el mes de Enero de cada año, en una base individual de tienda.

Cada empleado elegible se le permitirá seleccionar hasta dos (2) opciones a la vez. Cada semana solicitando se marcará en un calendario anual. Este mismo proceso continuará hasta que todos los empleados elegibles hayan tenido sus solicitudes de vacaciones capturadas.

El Empleador publicará un calendario anual en cada tienda mostrando a los empleados elegibles y sus fechas de vacaciones acordadas antes del 1 de Febrero de cada año, la Compañía reserva el derecho de programar vacaciones, sin embargo, una vez programadas las vacaciones, no se pueden cambiar sin el consentimiento mutuo del Empleador, el Empleado y la Unión.

Los empleados elegibles que no remitan su solicitud de vacaciones durante el proceso de selección tendrán sus semanas restantes de vacaciones programadas por orden que lleguen.

Un empleado que se traslade de una tienda a otra, a petición del empleado, mantendrá su mismas semanas de vacaciones programadas si dichas semanas están disponibles. Si las semanas seleccionadas no son disponible, el Empleado y la Gerencia de la Tienda se reunirán y programarán nuevas semanas de vacaciones.

Sección 9. Cualquier empleado que haya ganado sus vacaciones antes de que se le haya otorgado un oportunidad de tomar dichas vacaciones y deja el empleo de la Compañía por cualquier razón aparte de robo se le pagará el pago de sus vacaciones, junto con cualquier otro salario debido al salir.

Sección 10. Los empleados no recibirán pago en lugar de vacaciones a menos que se acuerde mutuamente entre la Unión, el empleado y la Compañía.

Sección 11. En caso que la Compañía cierre un departamento o tienda de carne y no pueda colocar empleados que son desplazados ya sea de tiempo completo o incompleto, la Compañía se compromete a pagarle a dichos empleados que tienen un (1) año o más de servicio con la Compañía unas vacaciones prorrateadas basado en una doceava parte (1/12th) o fracción mayor de las vacaciones que hubiera ganado por cada mes trabajado en ese año aniversario antes de cerrar. Estas vacaciones prorrateadas se pagarán únicamente por las vacaciones ganadas pero no tomadas.

Sección 12. Los empleados de tiempo incompleto que trabajen menos de la semana laboral básica recibirán vacaciones prorrateadas basadas en el promedio de horas trabajadas por semana durante el año de vacaciones. Empleados que trabajan menos de la semana laboral básica o que son contratados en o después del 13 de Junio, 2004, y están clasificados como a tiempo incompleto durante el año de calificación, recibirán un máximo de tres semanas de vacaciones prorrateadas.

Sección 13. Después de calificar para su primera (1) semana de vacaciones, el empleado calificará para una futura (1) semana de vacaciones a partir del 1 de Enero. Después de que un empleado califique para vacaciones adicionales como se describe en las secciones dos (2) a cinco (5) arriba, serán elegibles para esas semanas adicionales a partir del 1 de Enero.

Sección 14. Ausencias le afectarán las vacaciones de los empleados de tiempo completo y pago de vacaciones como:

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

ARTÍCULO 12. **DEBER DE JURADO**

La Compañía se compromete a pagar la diferencia entre cualquier asignación gubernamental y un pago del día completo a la tarifa por hora de la clasificación de cada día que se requiere un empleado y aparece para servir y/o sirve en cualquier jurado, siempre que el empleado esté programado para trabajar en el día o días actualmente sirvió en el jurado. Este párrafo no se aplica a los empleados de prueba.

ARTÍCULO 13. **AUSENCIA FUNERARIA**

En caso de fallecimiento de un familiar directo del empleado (cónyuge, hijo, padre, madre, hermano, hermana, abuela, abuelo, nietos, padrastrós, hijastros, cualquier relación política o cualquier pariente que viva permanentemente en el hogar inmediato del empleado), el empleado tendrá derecho de estar ausente del trabajo durante el tiempo que sea necesario para realizar arreglos para y asistir al funeral y regreso si es necesario y se le permitirá hasta un máximo de tres (3) días de pago de ausencia funeraria.

Durante dicha ausencia, el empleado será compensado a su salario por hora normal tasa de clasificación por dicho tiempo de trabajo regular perdido. Dicha compensación de ausencia no incluirá pago por horas extras perdidas, tiempo de vacaciones, o pago de prima; incluirá el pago de días festivos. Es entendido que el empleado se le permitirá un (1) día libre para asistir al funeral de otras parientes cercanas hasta los primos hermanos inclusive, dicho tiempo que será considerado como tiempo real trabajado y pagado como tal, siempre que el empleado esté programado para trabajar el día del funeral. Este párrafo no se aplica a los empleados bajo prueba.

ARTÍCULO 14. **UNIFORME**

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

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

El Empleador proporcionará artículos de uniformes designados para cada empleado de tiempo completo (estados 1 y 2) y artículos de uniforme designados para cada empleado a tiempo incompleto (estado 4) con la introducción de un nuevo uniforme y proporcionará la misma cantidad de artículos de uniforme de reemplazo en las sucesivas fechas anuales de aniversario de los empleados. Si los artículos designados del uniforme están rotos o dañados durante las actividades laborales normales, el Empleador proporcionará un reemplazo. Artículos designados adicionales del uniforme se pueden comprar por el empleado a costo del Empleador.

Empleados trabajando en el Departamento de Carne recibirán una bata de carnicero blanca o una bata blanca envolvente según sea apropiado.

Pantalones o pantalones de mezclilla (jeans) deben combinar con la camisa y presentar una apariencia limpia. Durante el mes de verano, el Empleador puede permitir que los empleados que trabajan tanto dentro o fuera del edificio que usen pantalones cortos que combinen con la camisa.

El Empleador proporcionará delantales y sombreros coordinados, según apropiado. Tarjetas de identificación también se proporcionan y se espera que se usen en la camisa o delantal arriba a la izquierda. Los empleados se les espera que usen zapatos seguros, cómodos, y cerrados. Los empleados son responsables por cualquier y todo cuidado razonable.

Empleados separados de la División Dallas de Kroger Texas L.P. durante el período de prueba período después de recibir el uniforme proporcionado por el Empleador tendrá el costo de dicho uniforme deducido de su último pago nómina.

A su discreción, tienda por tienda, el Empleador puede permitir que los empleados se vistan de manera más informal de la que normalmente se requiere, es decir, Días Festivos o Venta de Eventos. En tales ocasiones, todavía se espera que los empleados se presenten con una apariencia ordenada.

ARTÍCULO 15. TARJETAS DE MERCADO DE LA UNIÓN

En todos los mercados cubiertos por este Consentimiento, se exhibirá la Tarjeta de Mercado de la Unión oficial donde sea visible para todos los clientes siempre que no haya violaciones de este Consentimiento. Tales tarjetas seguirá siendo propiedad de la Unión y se entregará cuando sea pedida por escrito en cualquier tiempo.

ARTÍCULO 16. NOTIFICACIÓN DE UNIÓN

La Compañía se acuerda de notificarle a la Unión por escrito de todo cambio permanente realizados en el tarifas trabajo, transferencias de mercado, despidos, desocupados, retiros y re-llamados, contratación de nuevos empleados con prontitud. La Compañía notificará electrónicamente a la Unión sobre los nuevos asociados contratados una vez al mes. Si es específicamente solicitado por la Unión, el informe de nuevos contratados puede proporcionarse con mayor frecuencia pero no más de 4 veces por mes.

ARTÍCULO 17. ORIENTACIÓN PARA NUEVAS CONTRATACIONES

La Compañía se compromete a llevar a cabo un Programa de Orientación para nuevos empleados dentro de un período de tiempo razonable después de la fecha de contratación. El empleado se le pagará por todas las horas en asistencia. La Compañía se compromete de darle a lo menos veinte y cuatro (24) horas de aviso a la oficina de la Unión la fecha, tiempo, localidad, y número de empleados asistiendo el Programa de Orientación.

Dentro del Programa de Orientación, la Gerencia de la Tienda o su designado deberá presentar al senescal de la tienda y/o Representante de Unión y permitir una cantidad razonable e ininterrumpida de tiempo (será mutuamente de acuerdo), para explicar el consentimiento laboral, para responder las preguntas e inscribir a los nuevos empleados como Miembros de la Unión.

ARTÍCULO 18. INVENTARIO

La Compañía acepta que todo inventario de mercancía se realizará durante el horario laboral.

ARTÍCULO 19. TABLERO DE ANUNCIOS

La Compañía proporcionará un tablero de anuncios u otro dispositivo adecuado dentro del establecimiento donde la Unión puede publicar avisos sobre asuntos recreativos, asuntos sociales, y avisos de elecciones y defunciones, nombramientos y resultados de elecciones de Unión relacionados con el establecimiento y avisos de reuniones de la Unión y copia de este Consentimiento.

ARTÍCULO 20. PRUEBAS DEL POLÍGRAFO

Ningún empleado deberá, como condición de empleo, está obligado a someterse a una Prueba de Polígrafo sin la aprobación de la Unión y del empleado involucrado.

ARTÍCULO 21. DEDUCCIONES FINANCIERAS

Ningún empleado se le exigirá como condición de empleo que se le deduzca de su pago o para hacer cualquier donación o contribución financiera a o por cualquier causa no proporcionado específicamente para este Consentimiento o requerido por la ley estatutos Estatales o Federales.

ARTÍCULO 22. REPRESENTANTES DE LA UNION

Los representantes de La Unión deberán ser admitidos a todo momento razonable para entrevistar a los empleados en su servicio.

ARTÍCULO 23. SEPARABILIDAD

Las provisiones de este Consentimiento se consideran separables al grado en que, si y cuando un tribunal de última instancia resuelve cualquier provisión de este Consentimiento en su aplicación entre la Unión y el Empleador abajo firmante estén en conflicto con cualquier ley, dicha decisión no afectará la validez de las provisiones restantes de este consentimiento, pero dichas provisiones restantes este Consentimiento continuarán en pleno vigor y efecto, siempre que, en el caso que cualquier provisión o provisiones están en conflicto con una ley, ambos partidos deberán reunirse

inmediatamente con el fin de negociar y llegar a un acuerdo sobre la provisión o provisiones que estén invalidas.

ARTÍCULO 24. DERECHOS DE GERENCIA

Todos los derechos y poderes que no estén expresamente restringidos o limitados por los términos de este contrato permanecerán y podrá ejercerse a discreción de la Compañía.

ARTÍCULO 25. SENESCAL DEL TALLER

Sección 1. Se entiende que la Unión tendrá la autoridad para designar y/o eliminar de entre los empleados de tiempo completo con señoría en la unidad de negociación a un senescal de taller. Habrá un senescal de taller en cada mercado minorista cubierto por este Consentimiento.

Sección 2. El senescal del taller estará autorizado de investigar quejas y hacerlo sin perturbar la operación de la Compañía. La Compañía tendrá el derecho a convocar una conferencia con el senescal del taller o Unión con el propósito de discutir quejas alzadas por la Compañía y el tiempo dedicado a dichas reuniones por el senescal del taller se pagará como tiempo trabajado

Sección 3. El senescal del taller no tendrá la autoridad para resolver ninguna queja en una manera que sea contraria a los términos de este contrato.

Sección 4. Un (1) senescal de tienda por tienda se le permitirán hasta dos (2) días libres por año pago para asistir a funciones de Unión. Catorce (14) días de antes que el programa sea publicado se le entregará al Gerente de Tienda, Gerente de Distrito y Recursos Humanos.

ARTÍCULO 26. HUELGA O BLOQUEO

Sección 1. La Unión acepta que, durante el término de este contrato o cualquier extensión de la misma, realizar o sancionar cualquier huelga, paro de trabajo o acoso.

Sección 2. La Compañía acepta que no realizara durante el término de este contrato o cualquier extensión del mismo, un bloqueo.

Sección 3. No será una violación de este Consentimiento ni motivo de disciplina o despido para las personas cubiertas por este documento que se nieguen a cruzar una línea de piquete legal. La Unión se compromete a avisar a la Compañía todo aviso posible y los empleados no se negarán a cruzar una línea de piquete hasta que la Compañía haya sido notificada.

ARTÍCULO 27. SEGURIDAD DE UNION

Sección 1. Todos los empleados presentes que sean miembros de La Unión Local en la fecha efectivo de esta subsección o en la fecha de ejecución de este Consentimiento, lo que sea posterior, permanecerán miembros de la Unión Local con buena reputación como condición de empleo. Todo

empleados presentes que no son miembros de la Unión Local y todos los empleados que son contratados después se convertirán y seguirán siendo miembros con buena reputación de la Unión Local como condición de empleo a partir del día 31 después del inicio de su empleo o a partir del día 31 después de la fecha de ejecución de esta subsección lo que sea posterior. Esta provisión se hará hecha y entrará en vigor a partir del momento en que podrá realizarse y hacerse efectiva conforme bajo las provisiones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, según enmendada, pero no retroactivamente.

Sección 2. Ninguna provisión de este Artículo se aplicará en ningún Estado en la medida en que pueda ser prohibido por la Ley Estatal. Si bajo a ley estatal aplicable, se deben cumplir requisitos adicionales tienen que ser alcanzados antes que dichas provisiones entren en vigor, dichos requisitos adicionales deberán ser alcanzados primero.

ARTÍCULO 28. SALUD Y BIENESTAR

Artículo 28.1 Los términos anteriores del consentimiento de negociaciones colectivos tocante beneficios de salud y bienestar en efecto a partir el 20 de Junio, 2020, permanecerán vigentes hasta el 31 de Diciembre, 2023, a menos según es modificado en este documento.

El empleador contribuirá al Heartland Fund utilizando el método de transferencia de financiación y adoptará y aceptará estar sujeto a los términos y condiciones de Heartland Fund's Trust Agreement.

Se pueden realizar modificaciones durante el término de este consentimiento para mejorar los beneficios o costos de medidas de contención de los empleados cubiertos según adoptadas por la Junta Directiva de Heartland Fund siempre que dichas medidas de contención de costos no cambien los beneficios o requisitos de elegibilidad establecidos en la Exhibición A.

Kroger ejecutará la forma normal Consentimiento de Participación con Heartland Fund. Kroger también aceptará estar sujeto a los términos del Heartland Fund's Trust Agreement, tal como enmendado, y las acciones tomadas de conformidad con dichas provisiones siempre que Kroger haya representación apropiadamente en la Junta Directa.

Kroger y la Local 540 además acuerdan que cualquier disputa entre empleados de la unidad de negociación con respecto a la elegibilidad de atención médica y asuntos relacionados con el reclamo de la administración del Fondo no están sujetos a las provisiones de quejas y arbitraje del consentimiento de negocio colectivo y serán cubiertos por los procedimientos de apelación del Heartland Fund.

Contribución a los Beneficios del Fondo

El empleador financiará los beneficios de salud y bienestar que se describen a continuación, los cuales serán proporcionados por Heartland Fund, sujeto al costo compartido de la prima de los empleados y otros términos y condiciones que se describen a abajo.

Contribuciones al Heartland Fund realizadas para empleados de la unidad de negociación elegibles bajo este consentimiento se realizará bajo una metodología de Transferencia basada en las

adjudicaciones reales reclamaciones presentadas y gastos razonables y gastos asociados con habituales asociados con la participación de Kroger en los gastos administrativos del Heartland Fund. Kroger mantendrá un balance de ineffectivo o en el Heartland Fund atribuible a los empleados cubiertos bajo este consentimiento de no menos de \$300.000. Este aumento de reserva puede ser revisado de vez en cuando por Heartland Fund Trustees y podrá ser aumentado sobre consentimiento de los partidos de negociaciones durante el término, si es necesario, para cubrir gastos administrativos.

Kroger y la Local 540 pueden, a su exclusivo criterio acordar en reunirse durante la vigencia de este consentimiento para discutir arreglos de financiación alternativos a una metodología de Transferencia. Si a la expiración de consentimiento, Kroger y la Local 540 acuerdan mutuamente cambiar de metodología de Transferencia y regresar el modelo de financiamiento tradicional, Kroger comenzará a financiar a un precio tasa por elegible por meses (PEPM) tarifa de pagar reclamos y gastos proyectados con el fin de mantener la solvencia de Heartland Fund para los beneficios proporcionados a los empleados de Kroger y dependientes (incluidos los cónyuges) cubiertos por este consentimiento hasta que los partidos acuerden un nuevo CBA. La tasa será determinada por el actuario y, si es necesario, ajustada anualmente y acordado por los fideicomisarios del Heartland Fund. Un aumento adicional de contribuciones de PEPM se agregará a la tasa ajustada descrita para alcanzar el IBNR más dos meses de gastos autofinanciados en el transcurso de siete (7) años en total.

Kroger y el Local 540 reconocen que los Fideicomisarios de Heartland Fund tienen la responsabilidad y obligación de considerar e implementar rápidamente la contención de costos y otras medidas apropiadas para operar el Heartland Fund de manera eficiente y en una posición financieramente sólida en un ambiente cambiante y difícil de cuidado de salud. Los partidos reconocen la necesidad posible para que el Fondo realice cambios rápidamente durante este MOU y acuerdan de considerar en buena fe cualquier cambio recomendado o medida propuesta por cualquier Fideicomisario u otro partido.

Como parte de estos requisitos de contención de costos, consultores del Fondo, y gastos administrativos, pueden cambiarse o modificarse de acuerdo con el Fondo Heartland documentos del plan, si las medidas de contención de costos propuestas son adoptadas por la Junta Directiva del Heartland Fund y no son incompatibles con la elegibilidad y el beneficio requisitos de la Exhibición A. Si las medidas de contención de costos producen ahorros adicionales, nada de lo contenido en este documento prohibirá a la Junta Directiva de Heartland Fund de modificar los beneficios siempre que dichas modificaciones no sean incompatibles con la elegibilidad y requisitos de beneficios según la Exhibición A.

Cada año, el Consultor del Fondo calculará el costo promedio de reclamo por inscrito por mes (PEPM) basado en el grupo de experiencias que incluye todos los grupos de Kroger participantes en el Heartland Fund operando con una metodología de Transferencia. Estos costos incluirán servicios dentales, visión, médicos, seguros de vida, pagos por enfermedad y bienestar. Los gastos adicionales y costos de tarifas de Servicios Administrativos Únicamente (ASO) y/o cualquier caso un programa de revisión de gerencia/utilización, o programa similar ofrecido por cualquier

proveedor que sea implementado por Heartland Fund no se incluirá en ninguna medición a los efectos de determinar si se ha superado la capa anual de gastos del 8% en gastos.

A partir de 2023, el coste anual del PEPM no aumentará más del 8%, los Heartland Fund Trustees son requeridos de hacer cambios en el diseño del plan efectivo el siguiente plan año que están diseñados para reducir los costos de reclamación en una cantidad que exceda el límite del 8%.

Esta medición se realizará utilizando el período de doce (12) meses que finaliza el 31 de Julio de cada año. Esta información se le presentará a Trustees de Heartland Fund a más tardar el 15 de Septiembre de cada año para que los cambios apropiados en el diseño del plan puedan entrar en vigor siguiente al 1 de Enero.

Por ejemplo:

2023 costo del PEPM = \$800

2024 costo del PEPM = \$875

2025 Máximo costo con 8% = \$864

Los Fideicomisarios deben reducir el costo PEPM por \$11 PEPM por ejemplo, los Fideicomisarios podría aumentar las contribuciones semanales de los empleados en 2025.

A partir de 2024, el coste anual del PEPM no aumentará más del 8%. Si PEPM reclama los costos aumentan más del 8%, los Trustees de Heartland Fund deben realizar cambios al diseño del plan vigente el siguiente año del plan que está diseñados para reducir los costos de reclamo en la cantidad que supere el tope de 8%. Esta medición se realizará utilizando el periodo de doce (12) meses que se terminándose el 31 de Julio de cada año. Esta información será presentada los Trustees de Heartland Fund a más tardar el 15 de Septiembre de cada año para que el apropiado diseño apropiado pueden entrar en vigor el 1 de Enero siguiente.

Los Trustees de Heartland Fund pueden desarrollar y extender a los Empleados servicios médicos y programas de manteamiento de recetas a participantes de alto riesgo con enfermedades crónicas como diabetes, asma y enfermedades cardiovasculares. Incentivos para impulsar la participación en el programa se entienden como un elemento clave para mejorar la calidad de la atención sanitaria. Hay reconocimiento de que los incentivos pueden adoptar diversas formas y probablemente evolucionarán con el tiempo según la experiencia programa con el objetivo de maximizar la efectividad del programa. El enfoque inicial será una campaña educativa exhaustiva en relación con el lanzamiento del programa. Tal educación será reforzada por el Heartland Fund, la Unión y el Empleador.

El Empleador y la Unión acuerdan en reunirse y discutir, a solicitud de cualquiera de los partidos, los efectos de la Ley de Protección al Paciente y Atención Médica Asequible (PPACA) y las regulaciones Federales o cualquier otra legislación que pueda afectar la provisión del Empleador o las provisiones de Heartland de salud y bienestar durante el término de este Consentimiento, y realizar modificaciones a este Consentimiento necesario y apropiado.

Sección 28.2 Contribuciones de empleados/Elegibilidad

A partir del 1 de Enero, 2024, los empleados deberán pagar una prima semanal de contribuciones para la cobertura bajo el Heartland Fund, de la siguiente manera:

Contribuciones Semanales - a partir 1 de Enero, 2024, y despues el 1 de Enero	Incluye Medica, Receta, Dental y Visión
Empleado	\$7.00 (corriente) \$9.00 (2024) \$12.00 (2025) \$15.00 (2026)
Empleado + Conyuge	\$37.00 (corriente) \$46.00 (2024) \$55.00 (2025) \$64.00 (2026)
Empleado + Hijo(s)	\$13.00 (corriente) \$16.00 (2024) \$19.00 (2025) \$22.00 (2026)
Empleado + Conyuge + Hijo(s)	\$44.00 (corriente) \$55.00 (2024) \$66.00 (2025) \$77.00 (2026)

El Empleador recaudará y retendrá las contribuciones de los empleados a través del proceso de nómina de conformidad con las provisiones del plan de la Sección 125 del Código del Empleador. El Empleador ofrecerá cobertura bajo el Heartland Fund a los empleados elegibles basados en la fecha de contratación y otras reglas de elegibilidad como se describe a continuación y de conformidad con los términos y condiciones del documento del plan de Heartland Fund aplicable. El plan de beneficios Plan One es para todos los empleados elegibles contratados a partir del 1 de Julio, 2022, hasta que se modifique por consentimiento mutuo. La tabla de beneficios adjunta proporciona detalles adicionales sobre cada plan de beneficios. Cualquier término y condiciones de cobertura bajo el Heartland Fund que no se describen aquí serán descritos en el documento del plan del Heartland Fund aplicable, y dicho documento del plan, según modificado por los Trustees del Heartland Fund de vez en cuando, controlará con respecto a términos y condiciones de cobertura que no se describen en este documento. Sin limitar la generalidad de lo anterior, el Empleador y la Union acuerdan específicamente que cualquier disputa relacionada con elegibilidad para cobertura o relacionados con la administración de reclamos bajo el Heartland Fund no serán sujeto a las provisiones de quejas y arbitraje del Consentimiento y estará cubierto por los procedimientos de reclamación y apelación por escrito del Heartland Fund.

Elegibilidad:

El Empleador, anualmente a partir de cada 1 de Enero posterior, obtendrá todos los datos necesarios para inscribir o reinscribir a los empleados y sus dependientes como participantes elegibles para cobertura bajo el Heartland Fund. Para permanecer inscrito como participante elegible para la cobertura de Heartland Fund, cada empleado que esté inscrito actualmente, o que se inscriba inicialmente durante la vigencia del Consentimiento, estarán sujetos a las reglas de inscripción de Heartland Fund. Los empleados deben hacer una elección afirmativa para inscribirse en el Heartland Fund durante cada periodo de inscripción anual. La inscripción es para todo el plan de beneficios (menos Seguro de Vida, AD&D y discapacidad a corto plazo, se ofrecerá a todos los empleados elegibles) bajo el Heartland Fund, y el hecho de que un empleado no elija

afirmativamente inscribirse en el Heartland Fund resultará en que dicho empleado no sea elegible para los beneficios del Heartland Fund hasta el próximo año del Plan o hasta que haya ocurrido un “evento de vida calificado” se proporciona bajo el plan de documento el Código del Empleador Sección 125 o el Heartland Fund. Sin perjuicio de cualquier cosa en este Consentimiento en contrario, en la medida en que Heartland Fund tenga un proceso de inscripción imperecedero permanente vigente para los grupos que participan en el Heartland Fund, empleados elegibles cubiertos por este Consentimiento también participará en ese proceso de inscripción imperecedero al inscribirse para cobertura en el Heartland Fund.

Elegibilidad Continúa de Cobertura del Plan Uno:

Elegibilidad Continua de Cobertura del Plan Uno – A partir del 1 de Julio, 2022 – Usando un período de 52 semanas período de medición (como se describe en la descripción del período de medición/estabilidad mencionado abajo o de otro modo según la Ley del Cuidado de Salud), los empleados contratados antes del 1 de Julio, 2022 deben trabajar un promedio de veinticinco (25) horas a la semana para cobertura exclusiva para empleados, un mínimo de treinta (30) horas a la semana para la cobertura de empleados e hijos dependientes, y un mínimo de treinta y seis (36) horas semanales para ser elegible para empleado y cónyuge o cónyuge y cobertura para hijos dependientes.

Para las inscripciones basadas en el proceso de inscripción abierta anual, la elegibilidad para el Plan Uno ocurre el primer (1er) día del año calendario. En ningún caso un empleado puede dejar de ser elegible inicialmente si contratados con la expectativa de trabajar 30 horas o más en una semana, y dichos empleados serán elegibles el (1er) día del mes siguiente a los sesenta (60) días de empleo.

Cobertura del Plan Uno Elegibilidad continua – En o antes del 1 de Enero, 2023 – Usando un plan de 52 semanas período de medición (como se describe en la descripción del período de medición/estabilidad a continuación o según requerido bajo la Ley de Atención Médica Asequible), los empleados deben trabajar un promedio de veinte siete (27) horas a la semana para cobertura solo para empleados, un mínimo de treinta (30) horas a la semana para cobertura para empleados e hijos dependientes, y un mínimo de treinta y seis (36) horas a la semana para ser elegible para la cobertura de empleado y cónyuge o cónyuge e hijo(s) dependiente(s).

La elegibilidad continuará bajo las siguientes condiciones:

En caso de enfermedad o lastimadura no indemnizable, mientras se encuentre en una ausencia aprobada, hasta seis (6) meses de elegibilidad después del mes en que ocurrió la enfermedad o lastimadura serán reconocido.

El Empleador acepta extender la elegibilidad para los empleados calificados en un Programa aprobado Familiar y Ausencia Médica, que no excederá de doce (12) semanas conforme a las provisiones de la Ley de Ausencia Familiar y Médica.

- a) El Empleador acepta extender la cobertura para los empleados elegibles hasta el final del mes siguiente al cesar su empleo activo, incluidos entre pero no limitados a terminación del empleo. Esta obligación no será exigible cuando los empleados estén despedidos por

deshonestidad, bebiendo o borrachera en el trabajo o renuncia para ir a negocio para ellos mismos.

b) Los empleados con en un ausencia aprobada por motivos médicos, de enfermedad o ausencia de discapacidad relacionada están obligado a hacer contribuciones semanales para mantener la elegibilidad.

Contribuciones de los empleados que hayan sido descontinuadas según lo dispuesto anteriormente se reanudarán el primer día del mes siguiente al regreso al trabajo en la nómina activa del Empleador después de enfermedad o lastimadura. Para que la elegibilidad continúe y los gastos relacionados con las reclamaciones sigan siendo pagado bajo el método de financiación de transferencia, los empleados deben estar trabajando activamente en el nómina activa del Empleador, o en un ausencia justificada, independientemente de si esos empleados se encuentran en un período de estabilidad ACA.

Para los empleados inscritos que terminan, la cobertura se termina el último día del mes del mes de terminación.

Sección 28.3 Medidas de Control de Costos: Heartland Fund Trustees pueden desarrollar y extenderle a los Empleados programas de manejo médicos y recetas dirigidos a pacientes de alto riesgo participantes con enfermedades crónicas como diabetes, asma y enfermedades cardiovasculares. Incentivos para impulsar la participación en el programa es entendido de ser un elemento clave para mejorar la calidad de la atención sanitaria.

Hay reconocimiento que los incentivos pueden adoptar diversas formas y probablemente evolucionarán y cambiarán a lo largo del tiempo basadas en la experiencia del programa con el objetivo de maximizar la efectividad del programa. El enfoque inicial será una campaña educativa exhaustiva en relación con la implementación del programa. Semejante educación será reforzada por el Plan, la Unión y el Empleador.

Sección 28.4 Reforma Nacional de Atención Médica - El Empleador y la Unión acuerdan reunirse y discutir, a solicitud de cualquiera de las partidos, los efectos de la Protección al Paciente y la Ley Asequible de Cuidado (PPACA) y las regulaciones Federales o cualquier otra legislación que pueda afectar la provisión de beneficios salud y bienestar por parte durante el plazo de este Consentimiento, y hacer modificaciones a este Consentimiento según sea necesario y apropiado.

Sección 28.5 Reuniones Trimestrales sobre Salud y Bienestar - El Empleador y la Unión acuerdan en establecer reuniones trimestrales para discutir temas o inquietudes sobre el programa de salud y programa de bienestar. Estas reuniones incluirán representantes designados de la Unión y el Empleador. Cualquiera de los partidos podrá incluir otros representantes que considere necesarios.

Dallas Meat/Local 540 UFCW y Heartland Fund		
Nombre del Plan	Plan One	
ELIGIBILIDAD DE EMPLEADO - 1 ENERO,2023		
Eligibilidad FT (definición ACA)	30+ horas por semana	
Eligibilidad PT	27 horas minimas	
Periodo de Medición / Period de Estabilidad	12 meses/12 meses	
Conyuge e Hijo(s) Dependientes		
Cobertura de Conyuge	36 + horas para conyuge	
Cobertura de Hijo(s) Dependientes	30 + horas para Hijos Dependientes	
Diseño del Plan Medico		
Tipo de Plan	PPO	
	En Rede	Fuera de Rede
Cobertura Preventiva	100%	No Cubrida
Coseguro	En Rede	Fuera de Rede
Coseguro Predominante (Plan Compartido) 1 Julio, 2022	80%	50%
Coseguro Predominante (Asociado Compartido) 1 Julio, 2022	20%	50%
Deducible Anual: Soltero / Familiar 1 Enero, 2023	\$650 / \$1,300	\$1,300 / \$2,600
Deducible Anual: Soltero / Familiar 1 Enero, 2024	\$750 / \$1,500	\$1,500 / \$3,000
Fuera de Bolsillo Max: Soltero / Familiar 1/1/23	\$4,074 / \$4,074	\$8,150 / \$8,150
Fuera de Bolsillo Max: Soltero / Familiar 1/1/24	\$5,000 / \$10,000	\$10,000 / \$20,000
Seguro COE (Plan Compartido)	95%	N/A
Seguro COE (Plan Asociado)	5%	N/A
	100% de viaje para 2 cubridos, deducible renunciado	
Beneficio Maximo Anual	Ilimitado	Ilimitado
Beneficio Maximo de Vida	Ilimitado	Ilimitado
TARIFAS DE PUNTO DE SERVICIOS	En Rede	Fuera de Rede
Visita Consultorio de Atención Primaria (por visita)	\$35.00	50% despues de deducible
Visita Consultorio de Atención Primaria (por visita) eff 1/1/24	\$25 copago	50% despues de deducible
Copago de Visita de Oficina de Especialista (por visita)	20% + \$35 copago	50% despues de deducible
Copago de Visita de Oficina de Especialista (por visita)	20% + \$35 copago	50% despues de deducible
Copago de Cuidado Urgente (por visita)	\$75.00	50% despues de deducible
Copago de Cuidado Urgente (por visita) eff 1/1/24	\$50.00	50% despues de deducible
TLC/Otra Clínica Conveniente de Menoreo	\$15.00	50% despues de deducible
Cuarto de Emergencia (por visita)	\$300 Copago + Coseguro	
Cuerto de Emergencia (por visita) eff 1/1/24	\$175 Copago + 20% Coseguro	
Beneficios de Coordinacion	Estandar	
Salud en Vivo en Línea	Si	
Programa de Asistencia de Empleado	EAP por Magellan	
Salud Total Total Tu	Si	
Consumidor de Salud Movil	Si	

Dirección a Centros de Excelencia (COE)	SI	
Farmacia/Medicamentos con Receta - Tallar KPP	Plan Rx	
RX OOP Max eff 7/1/22	\$4,074/\$4,074	
RX OOP Max eff 7/1/23	\$4,074/\$4,074	
RX OOP Max eff 7/1/24	\$5,000/\$10,000	
Menoreo	Suministro de 30 Dias	
Menoreo Suministro de Dias	Minimo	Maximo
Menoreo Copago Generico	Mas de \$10 o 10%	\$20.00
Menoreo Copago Generico eff 1/1/24	Mas de \$10 o 10%	\$25.00
Menoreo Copago Marca Formulario	Mas de \$20 o 20%	\$50.00
Menoreo Copago Marca Formulario eff 1/1/24	Mas de \$20 o 20%	\$75.00
Menoreo Copago No Marca Formulario	Mas de \$35 o 30%	\$75.00
Menoreo Copago No Marca Formulario eff 1/1/24	Mas de \$40 o 30%	\$100.00
Copago de Especialidad Bio-Similar	8%	\$100.00
Copago Marcas Especialidades del Formulario de eff 1/1/24	15%	\$100.00
Copago Especialidades no del Formulario eff 1/1/24	25%	\$175.00

Correo	
Pedido por Correo - Suministro Diario	Suministro de 90 Dias
Pedido por Correo Copago eff 1/1/24	
Pedido por Correo Copago Marca Formulario eff 1/1/24	
Pedido por Correo Copago No Formulario eff 1/1/24	
Pedido por Correo Copago Especialidad	
Menoreo 90 eff 1/1/24	
Pedido por Correo Copago Generico	
Pedido por Correo Marca Formulario	
Pedido por Correo Copago no Formulario eff	
Opciones de Programa de Farmacia	
Terapia de Paso	
Programa de Receta de Especialidad Mandatoria KPP	
Limites de Cantidad	
Autorizacion de Antemano	
	Plan One
Contribuciones Semanales-effective 1 de Enero, 2024, y despues el 1 de Enero	Incluye medica, Receta, dental y vision
Empleado	\$7.00(corriente) \$9.00(2024) \$12.00(2025) \$15.00 (2026)
Empleado + Conyuge	\$37.00(corriente) \$46.00 (2024) \$55.00(2025) \$64.00(2026)
Empleado + Hijo(s)	\$13.00(corriente) \$16.00 (2024) \$19.00 (2025) \$22.00(2026)
Empleado + Conyuge + Hijo(s)	\$44.00(corriente) \$55.00(2024) \$66.00(2025) \$77.00 (2026)
Beneficios Dental	Plan one
Deducible Anual	\$100
Coseguro Preventivo	100%
Coseguro Basico	80%
Coseguro Mayor eff 1/1/24	80%
Beneficio Maximo Anual	\$2,000
Cobertura Ortodoncia	Niños + Adultos
Coseguro Ortodoncia	50%
Beneficio Maximo de Ortodoncia por Vida	\$1,500
Beneficio de Vision	
En Rede	En Rede Fuera de Rede
Exámenes (cada 12 meses) eff 1/1/24	\$0 copago \$30 copago
Marcos (cada 24 meses) 1/1/24	\$150 de Subsidio \$25 max anual
Lentes (cada 12 meses) eff 1/1/24	\$0 \$80
Lentes de Contacto (en vez de Lentes)	
Lentes Desechables Electivos	\$150 Subsidio

Contactos No-Selectivos	
Planes de Reemplazo de Ingresos	100% Pagado por el Empleador
Vida Basica y AD&D (ligado a elegibilidad medica)	
Co. Pago de Seguro de Vida/AD&D	Plan A
Seguro Tiempo Completo de Vida(Aumento igual para AD&D)	\$25,000.00
Seguro Tiempo Incompleto (Aumento igual de AD&D eff 1/1/24)	\$15,000
Seguro de Vida para Conyuge	\$5,000
Seguro de Dependientes de Vida	\$2,500
Incapacidad de Plazo Corto/Pago de Enfermedad (ligada a elegibilidad medica)	
FT Periodo de Eliminacion/Lastimadura-Enfermedad-Duracion de Beneficio	7 dias lastimadura/7 dias enfermedad / 26 semanas
FT Beneficio Maximo por Semana	66 2/3% a \$350 maximo semanalmente
PT Periodo de Eliminacion/Lastimadura-Enfermedad-Duracion de Beneficio	7 dias lastimadura/7 dias enfermedad / 26 semanas
Tiempo Incompleto Beneficio Max eff 1/1/24	66 2/3% a \$250 maximo semanalmente
Administrador - interno y vendedor	MetLife

ARTÍCULO 29. JUBILACION

A. Las contribuciones al Pension Fund se suspenderán a partir del primero del mes siguiente inmediatamente:

1. Un despido o ausencia de treinta (30) días calendario o más, menos como lo contrario que se menciona abajo;
2. Los empleados deja de ser un empleado elegible debido a que no trabajó un promedio de veinticuatro (24) horas o más por semana durante cuatro (4) días consecutivos semanas naturales (96 horas).

B. Contribuciones al Pension Fund discontinuados según lo establecido en la Sección A. arriba, se reanudará a partir del primero del mes siguiente al regreso del despido o excedencia ausencia.

C. Los aportes al Pensión Fund continuarán bajo las siguientes condiciones:

1. En caso de accidente no laboral, un (1) mes de contribuciones después del mes en que el trabajador sufrió el accidente.
2. En caso de enfermedad, (2) meses de contribuciones después del mes en que la enfermedad ocurra.
3. En caso de lastimadura compensable, tres (3) meses de contribución después del mes en que ocurrió las lastimadura.
4. En caso de embarazo, dos (2) meses de contribución después del mes en que el empleado comience su ausencia de embarazo.
5. El Empleador se compromete a pagar la contribución al Pension Fund para empleados elegibles durante un (1) mes después de la terminación del empleo.

Las primeras contribuciones bajo esta sección se vencerán y se pagaran antes del décimo (10mo) día del mes siguiente a la responsabilidad inicial.

Kroger Dallas Division ("Kroger") y Local 540 de United Food and Commercial Workers International Union entro en un Memorando de Entendimiento con fecha del 30 de Junio, 2020 (la Pensión MOU), cuyos términos se incorporan al presente documento como referencia. La Pensión MOU establece todos los términos y condiciones de empleo según sean relacionadas a la provisión en lo que se beneficios de jubilación proporcionados a los empleados elegibles bajo este CBA. Entre otras cosas, la Pensión MOU le proporciona que Kroger dejó de tener toda obligación de contribuir a la UFCW International Unión – Industry Pension Fund ("Fondo Nacional") a partir el 30 de Junio, 2020, y se retiró completamente del Fondo Nacional a partir de esa fecha. A partir del 1 de Julio, 2020 beneficios de jubilación para los empleados de la unidad de negociación cubiertos por este CBA será proporcionado por la UFCA International Unión – Industry Variable Annuity Pension Plan ("VAPP") y Kroger estará obligado a realizar contribuciones al VAPP de acuerdo con los términos y condiciones de la Pensión MOU.

Empleados de la unidad de negociación cubierta por el CBA participarán en el VAPP de acuerdo con los términos de la Pensión MOU y sujeto a la elegibilidad, adquisición de derechos y otros requisitos y de acuerdo con el plan de beneficios del VAPP.

Kroger se compromete a proporcionar al Board of Trustees de VAPP o a su designado toda la información con respecto a todos los empleados de la unidad de negociación que se necesita en relación con la administración del VAPP, incluidas, entre otras, todas las horas o meses trabajados, pagados o por los cuales los empleados tienen derecho a recibir pago. Para garantizar que todas las unidades de negociación Los empleados con derecho a participar en el VAPP se reflejan adecuadamente en los registros del VAPP, Kroger acepta además el examen de sus registros de nómina por parte de la Board of Trustees de VAPP o su designado.

Empleados de la unidad de negociación cubierta por este CBA participarán en el VAPP en de acuerdo con los términos de la Pensión MOU y sujeto a la elegibilidad, adquisición de derechos y otros requisitos y de acuerdo con el plan de beneficios del VAPP.

Kroger está de acuerdo de proporcionarle al Board of Trustees de VAPP o a su designado toda la información con respecto a todos los empleados de la unidad de negociación que se necesita en conexión con la administración del VAPP, incluidas no limitadas a todas las horas o meses trabajadas, o por los cual los empleados tienen derecho a recibir pago. Para garantizar que todos los empleados de las unidades de negociación con derecho a participar en el VAPP se reflejan adecuadamente en los registros del VAPP, Kroger acepta además el examen de sus registros de nómina por parte de los Board of Trustees de VAPP o su designado.

ARTÍCULO 30. NO DISCRIMINACIÓN

El Empleador y la Unión acuerdan que no habrá discriminación contra ningún empleado por actividades o afiliación de Unión o por raza, orientación sexual, religión, color, credo, origen nacional, sexo, edad, discapacidad o estado de veterano de acuerdo con la ley existente. Cuando la palabra "él" aparezca en este consentimiento, los partidos acuerdan que se aplica a los empleados "hombres y mujeres".

ARTÍCULO 31. CUENTA DE JUBILACION INDIVIDUAL (IRA)

El Empleador se compromete a deducir de los salarios de sus empleados aquellas cantidades designadas por ellos y enviar dichos aumentos deducidos a una cuenta de jubilación individual, dicha cuenta será establecida. Esta deducción y establecimiento de esta cuenta no será costo para el Empleador solamente el costo normal de la deducción de nómina.

ARTÍCULO 32. COMITÉ DE SEGURIDAD

La Unión acepta cooperar con el Empleador para mantener y mejorar el trabajo condiciones seguras y prácticas, por mejorar la limpieza y el buen mantenimiento de la tienda, y en el cuidado de equipos y maquinaria.

Se le permitirá a la Unión de seleccionar a un (1) representante para participar en un Comité Conjunto de Seguridad conocido como Programa de Seguridad STAR para discutir las condiciones de trabajo seguras dentro la tienda.

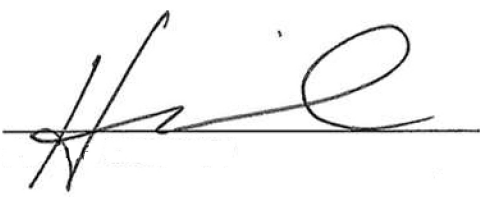
ARTÍCULO 33. EXPIRACION

Este Consentimiento permanecerá en pleno vigor y efecto desde el 18 de Junio, 2023 hasta el 20 de Junio, 2027, y por un período de un año posterior a menos que la Compañía o la Unión deseen hacer cambios en este Consentimiento en la fecha de vencimiento; en cuyo caso, en o antes de los sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento de este Consentimiento, o un (1) año de la fecha de renovación, notificación por escrito delineando los cambios se dará por el partido proponiendo los cambios al otro partido a este Consentimiento.

La Compañía podrá solicitar que una tienda (o grupo de tiendas) pueda tener el contrato laboral abierto a negociación debido a consideraciones especiales.

Firmado el día 25 de Octubre 2023.

Para la Compañía:


10/25/2023
Fecha

Para la Unión:


10/25/2023
Fecha

Horario "A" Sueldos

Horario "A" Sueldos Local 540

	Efectivo 4/24/2022		6/18/2023	6/23/2024	6/22/2025	6/21/2026
<u>Nivel 1</u>		<u>Pasos</u>				
Comienzo	\$12.00	1er Paso	\$14.25	\$14.75	\$15.25	\$15.70
6 meses	\$12.25					
12 meses	\$12.50	2do Paso	\$15.15	\$15.65	\$16.15	\$16.60
24 meses	\$12.75					
36 meses – PT Cap	\$13.45	3er Paso	\$16.35	\$16.85	\$17.35	\$17.80
<u>Nivel 2</u>		4to Paso	\$17.60	\$18.10	\$18.55	\$18.95
Comienzo	\$12.00					
6 meses	\$12.25					
12 meses	\$12.50					
24 meses	\$12.75					
36 meses	\$13.45					
48 meses	\$14.25					
60 meses	\$16.60					
*Papel de Aprendiz recibe \$0.25 prima sobre-tarifa de paso corriente; Sujeto al Artículo 9.14						
<u>*Aprendices de Tiempo Incompleto</u>						
<u>(Asignado después del 4/3/2004)</u>						
Comienzo	\$12.00					
6 meses	\$12.25					
12 meses	\$12.50					
24 meses	\$12.75					
36 meses – PT Cap	\$13.45					
<u>*Aprendices de Tiempo completo</u>						
<u>(Asignado después del 4/3/2004)</u>						
Comienzo	\$12.00					
6 meses	\$12.25					
12 meses	\$12.50					
24 meses	\$12.75					
36 meses	\$13.45					
48 meses	\$14.25					
60 meses	\$16.60					

*Empleados que pasen al 1er paso de la escala estarán sujetos a un período de espera de no menos de doce (12) meses antes de poder avance al 2do paso. Las nuevas contrataciones serán puestas en el 1er paso de la escala y estarán sujetas a un período de no menos de doce (12) meses de espera, a partir de la fecha de contratación. Al finalizar el período de espera, los empleados tendrán la capacidad de progresar al 2do paso de la escala si promedian veintiséis (26+) horas semanales durante el periodo de los doce (12) meses de medición estándar de la compañía.

*Los empleados en el 2do paso tienen la capacidad de avanzar al 3er paso si promedian treinta y dos (32+) horas semanales durante el período de doce (12) meses de medición estándar de la compañía.

*Los empleados en el 3er paso tienen la capacidad de avanzar al 4to paso si promedian treinta y siete (37+) horas semanales durante el período de doce (12) meses de medición estándar de la compañía.

*Empleados en el 4to paso (tasa superior) que no logran un promedio de treinta y siete (37+) horas semanales durante los 12 meses de medición estándar de la compañía volverá al 3er paso en la escala salarial, pero tendrá la capacidad de volver a calificar para el Paso 4 (tarifa máxima) si promedio de treinta y siete (37+) horas en un año posterior.

*Los empleados que califican para el 2do o 3er nivel de pago no caerán por debajo de ese paso debido a una disminución en horas.

*El período de medición estándar de la Compañía (generalmente la primera semana de Octubre hasta la última semana de Septiembre) se utilizará para determinar el movimiento.

*Los asociados primeramente serán elegibles para moverse entre los pasos el 1/1/2025, según el período de medición estándar que abarca del 10/2023 - 9/2024.

Efectivo	6/18/2023	6/23/24	6/22/2025	6/21/2026
4/24/2022				
**Cortador de Carne Certificado \$17.70	**Cortador de Carne Certificado \$18.70	\$19.20	\$19.65	\$20.05
**Al aprobar con éxito la evaluación de certificación de maestría dicho aprendiz ascenderá al puesto de Cortador de Carne certificado. Dicha evaluación será completada dentro de los 30 días a que el cortador de carne complete su escaña de aprendizaje. La compañía reserva el derecho de determinar el número adecuado de cortadores de carne certificados por ubicación basada en				

<u>Asistente de Mercado</u>		<u>Asistente de Mercado</u>				
Volumen 1 de Ventas Debajo \$500k sin RX Fuel	\$18.20	Volumen 1 Ventas Debajo \$500k sin RX Fuel	\$19.20	\$19.70	\$20.15	\$20.55
Volumen 2 de Ventas \$500k-\$750k sin RX Fuel	\$18.30	Ventas Volumen 2 \$500k-\$750k sin RX Fuel	\$19.30	\$19.80	\$20.25	\$20.65
Volumen 3 de Ventas y Arriba \$750k sin RX Fuel	\$18.60	Volumen 3 de Ventas y Arriba \$750k sin RX Fuel	\$19.60	\$20.10	\$20.55	\$20.95
Círculo Rojo (asignado antes del 11/8/98)	\$18.55	Círculo Rojo (asignado antes del 11/8/98)	\$19.55	\$20.05	\$20.50	\$20.90
***Solamente empleados que han completado el entrenamiento de Asistente de Departamento se considerara para la posición de Asistente de Departamento.						

<u>Líder de Mariscos</u>		<u>Líder de Mariscos</u>				
Líder de Mariscos	\$17.20	Líder de Mariscos	\$18.20	\$18.70	\$19.15	\$19.55
Líder de Mariscos (asignado antes del 11/8/98)	\$17.55	Líder de Mariscos (asignado antes del 11/8/98)	\$18.55	\$19.05	\$19.50	\$19.90

<u>Jefe de Departamento de Cabezas</u>		<u>Líder de Departamento de Cabezas</u>				
Volumen 1 de Ventas Debajo \$500k sin RX Fuel	\$23.18	Volumen 1 Ventas Debajo \$500k sin RX Fuel	\$24.18	\$24.68	\$25.13	\$25.53
Volumen 2 de Ventas \$500k-\$750k sin RX Fuel	\$23.43	Ventas Volumen 2 \$500k-\$750k sin RX Fuel	\$24.43	\$24.93	\$25.38	\$25.78
Volumen 3 de Ventas y Arriba \$750k sin RX Fuel	\$23.68	Volumen 3 de Ventas y Arriba \$750k sin RX Fuel	\$24.68	\$25.18	\$25.63	\$26.03

<u>Círculo Rojo</u>		<u>Círculo Rojo</u>				
Liniero Oficial	\$20.90	Liniero Oficial	\$21.90	\$22.40	\$22.85	\$23.25
Envolvedor	\$18.80	Envolvedor	\$19.80	\$20.30	\$20.75	\$21.15

NOTA DE NEGOCIACIONES: La Compañía tiene la intención de reducir mediante desgaste el número total de Asistentes Gerentes de Mercado para lograr un nivel de dotación de personal óptimo en cada mercado en Asistentes Gerentes de Mercado.

PROGRAMA “D” SEÑORIA
AREA DE SEÑORIA DE CARNE

<u>Área de Señoría #</u>	<u>Ubicaciones</u>
Área #1	Los condados de Dallas, Denton, Collin, Ellis, Kaufman, and Rockwall: 191, 209, 213, 402, 403, 429, 436, 448, 450, 456, 460, 461, 488, 492, 493, 495, 509, 511, 517, 518, 522, 526, 527, 528, 529, 540, 544, 545, 546, 547, 548, 557, 559, 560, 561, 563, 565, 567, 568, 570, 572, 573, 574, 575, 577, 578, 579, 580, 581, 585, 586, 587, 588, 589, 596, 598, 599, 689, 817, 870, 879, 893
Área #2	Los condados de Tarrant, Parker, Hood, Johnson, y Brown: 224, 413, 415, 435, 439, 445, 451, 512, 516, 520, 521, 530, 532, 535, 536, 537, 538, 542, 543, 562, 576, 582, 584, 590, 591, 592, 594, 688, 695, 807, 844, 851, 917
Área #3	Los condados de Grayson y Lamar: 824, 957
Área #4	Los condados de Harrison, Gregg, Rusk, y Nacogdoches: 490, 566, 953, 959, 990

CARTA DE ENTENDIMIENTO

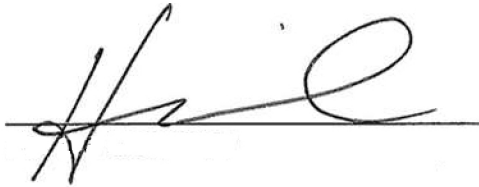
Entre

Kroger Texas LP División Dallas

Y UFCW Meat Local 540

La compañía mantendrá el nivel actual de apoyo al Comité De Organización Voluntaria (VOC).

Para la Compañía:



10/25/2023
Fecha

Para la Union:



10/25/2023
Fecha

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Entre

Kroger Texas LP División Dallas
Y UFCW Meat Local 540

En referencia al Artículo 9, Sección 10, los partidos acuerdan lo siguiente:

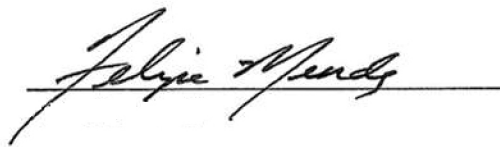
1. La Compañía se compromete a no contratar, durante el término del presente contrato, “Gerentes de Mercado en exceso” a menos que ningún empleado titular calificado solicite el trabajo según el Artículo 9, Sección 10, Subsección B.
2. La Compañía acepta que ningún empleado recibirá una tarifa de pago que esté en exceso de las tarifas establecidas en el Horario A.
3. Un empleado recién contratado no es elegible para una promoción a Gerente de Mercado hasta que hayan completado su período de prueba definido en el Artículo 9, Sección 1 A de este consentimiento a menos que ningún empleado titular solicita la posición según el Artículo 9, Sección 10, Subsección B.

Para la Compañía



10/25/2023
Fecha

Para la Unión



10/25/2023
Fecha

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Entre

Kroger Texas LP División Dallas

Y UFCW Meat Local 540

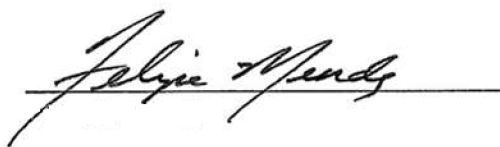
Se entiende que los partidos acuerdan que todos los empleados contratados en o antes del 15 de Septiembre de 2008, se les garantizarán cuarenta (40) horas de trabajo a su nueva tarifa(s) durante la vida del consentimiento.

Para la Compañía



10/25/2023
Fecha

Para la Unión



10/25/2023
Fecha

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Entre

Kroger Texas LP División Dallas
Y UFCW Meat Local 540

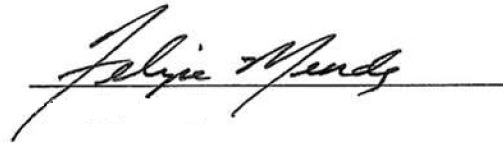
La contribución al fondo fiduciario continuará bajo las siguientes condiciones a partir del 1-1-08 para participantes del Plan Uno: En el caso de una lastimadura compensable mientras se encuentra en un ausencia, seis (6) meses de cobertura médica por tiempo completo (tres (3) meses de cobertura de atención médica a tiempo incompleto) después del mes en que se produjo la lastimadura compensable ocurre.

Para la Compañía



10/25/2023
Fecha

Para la Union



10/25/2023
Fecha

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Entre

Kroger Texas LP División Dallas
Y UFCW Meat Local 540

Comité Conjunto de Labor de Gerencia

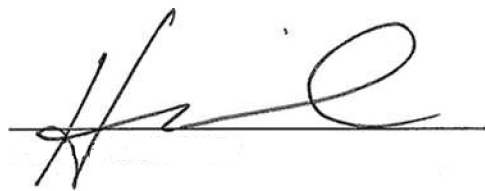
La Compañía y la Unión acuerdan que se establecerá un comité conjunto laboral de gerencia durante la vigencia de este consentimiento, individuos de ambas partidos serán designadas por cada partido con el otra, con el propósito de reunirse de vez en cuando (pero no menos de una vez cada trimestre), con el fin de discutir e intentar en resolver problemas, inquietudes y sugerencias, ideas, etc., relacionados con la instalación y con la fuerza laboral, todo para promover mejores entendimientos unos a otros y trabajar hacia programas de mejoramiento continua en el servicio a los empleados, clientes y al negocio en general.

Las reuniones de gerencia laboral no serán para el propósito de iniciar o continuar negociación colectiva, ni de ninguna manera modificar, agregar o restar valor a las provisiones de este consentimiento, y dicha reunión será exclusiva de la queja y el arbitraje procedimientos en este consentimiento, ya que las quejas no se considerarán tema adecuado en tales reuniones.

Los miembros de la unidad de negociación en cualquier comité estarán limitados en número a no más de tres (3).

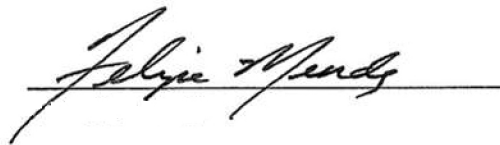
Los empleados se les pagarán por el tiempo real dedicado a las reuniones de gerencia laboral.

Para la Compañía



10/25/2023
Fecha

Para la Unión



10/25/2023
Fecha

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Entre
Kroger Texas LP División Dallas
Y UFCW Meat Local 540

Plan de Beneficios de Lastimadura Ocupacional y Enfermedades de Kroger Texas

Los partidos acuerdan en reunirse una vez por trimestre para continuar las discusiones planteadas en negociación con respecto al Plan de Beneficios de Lastimadura Ocupacional y Enfermedades de Kroger Texas. Antes de actualizar el Plan, el Empleador le dará a la Unión la oportunidad de presentar recomendaciones para consideración.

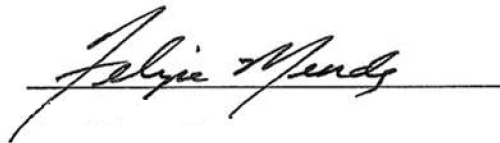
Las reuniones serán copresididas por el Gerente de Operaciones de Kroger Texas L.P. Division de Dallas y/o su designado y el Presidente del Local 540 de UFCW y/o su designado. Se entiende que los partidos podrán incluir otros representantes que se consideren necesario.

Para la Compañía



10/25/2023
Fecha

Para la Unión



10/25/2023
Fecha