



**THIS DOCUMENT
REPRESENTS THE COMPANY'S
FINAL AND COMPLETE OFFER**

E&R Sales and Marketing Services, Inc.

Negotiations between United Food and Commercial Workers Union, Local 400 and E.M.D. Sales, Inc. and E&R Sales and Marketing Services, Inc., for a new contract have recently concluded. **The Highlight of changes will be available for review on January 5, 2024 on our website at <http://www.ufcw400.org>.**

Please join us for the Zoom informational meeting for Members at E.M.D. Sales, Inc. and E&R Sales and Marketing, Inc at 5:30 p.m. on January 11, 2024, where the Company's final offer will be explained. Details to join the event will be emailed to you after you register. You will have an opportunity to discuss the offer and have your questions answered.

The voting will take place online following the Zoom meeting using a tool called **ElectionBuddy.com**. Each member will receive a text and a unique link to access their online ballot and vote. Each member can only vote once using the link they receive. This will allow all members the opportunity to participate in voting on the new contract.

The ElectionBuddy text will be sent at 7:00 p.m. on Thursday, January 11, 2024. You will have until 8:00 p.m. on January 11th to vote.

You must be a member in good standing to attend the meeting and to vote. Details are shown below.

**ZOOM INFORMATIONAL MEETING
Thursday, January 11, 2024 at 5:30 p.m.**

You must register to attend this meeting. Once you register, you will receive a confirmation email with a link to attend the meeting.

RULES OF CONDUCT FOR THE INFORMATIONAL ZOOM MEETING:

1. Only matters directly bearing on the proposed contract may be discussed.
2. No member shall speak more than once on any subject until all members wishing to be heard have the opportunity to speak.

3. So that all views may be presented, members must limit their remarks on any subject to one minute.
4. Those who speak must state their name, their position, and the department where they work.

CONTRACT VOTE ON PROPOSED CHANGES

As stated above, the voting will take place online using a tool called **ElectionBuddy.com**. Each member will receive a text and a unique link to access their online ballot and vote. Each member can only vote once using the link they receive. This will allow all members the opportunity to participate in voting on the new contract.

The text message will look something like this:

“UFCW Local 400: New ballot notification. Vote here -ebv.io/LINK”

If you can't click the link in your text message, copy/paste it into your mobile phone browser or type in the URL on a computer or if for any reason you are unable to access your ballot, contact **Juan Pablo Barreno** to receive a new text to vote.

The text will be sent at 7:00 p.m. on Thursday, January 11, 2024. You will have until **8:00 p.m.** on January 11th to vote. **If you do not receive a text by 7:15 p.m., please contact Juan Pablo Barreno.**

There will be a count of all ballots after voting closes at **8:00 p.m. on January 11, 2024.**

IF YOU HAVE ANY QUESTIONS, PLEASE CONTACT YOUR UNION REPRESENTATIVE AT 800-638-0800



**THIS DOCUMENT
REPRESENTS THE COMPANY'S
FINAL AND COMPLETE OFFER**

1. AGREEMENT

Update:

THIS AGREEMENT (“Agreement”) is made and entered into this _____ day of _____, 2023 (“Execution Date”), between E&R Sales and Marketing Services, Inc. (hereinafter referred to as “Employer”), and UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL 400 (hereinafter referred to as the “Union”).

2. ARTICLE 1-UNION RECOGNITION

Language clean up:

1.5 All work and services connected with or incidental to the handling or selling of all merchandise offered for sale to the public in the Employers' customers retail establishments covered by this Agreement shall be performed by employees of the Employer within the Union, for which the Union is recognized as the collective bargaining agency by the Employer, provided, however, Employer has the right, ~~in its sole discretion,~~ to engage third-parties to perform certain services otherwise performed by employees in the event of staffing and/or labor shortages. ~~For the avoidance of doubt,~~ No employee shall have the right to engage any third party ~~that is not~~ **including any other** employee **or contractor** of Employer to perform any services of any type on employee’s behalf at any customer retail establishment. Such conduct ~~shall be deemed a breach of this Agreement and~~ will subject employee to disciplinary action, up to and including termination.

3. ARTICLE 2-WORK HOURS, COMPENSATION, OVERTIME AND CLASSIFICATION

Language clean up:

2.3 All non-exempt employees will be paid an hourly “base rate.” A non-exempt employee’s hourly “base rate” for purposes of this Agreement shall be the straight time hourly rate of pay applicable to a specific employee. A non-exempt employee will receive an hourly “base rate” from ~~\$17.50 to \$20.00~~ **in accordance with the chart below.** The hourly base rates specified in this Agreement are minimum wages. The Employer has no obligation to pay any employee more than the specified wages for the job classification. If any employee, because of meritorious service or for any other reason, receives a higher wage than is listed herein, it shall not be considered as establishing a minimum for that particular job classification, nor shall that higher wage be applicable to anyone except the specific employee receiving the higher wage. **The Employer will notify the Union within thirty (30) days of a change in the**

Employee’s hourly base rate. Employees are compensated for actual work performed. For example, an employee may be entitled to compensation for time spent responding to work emails **or business related telephone calls** from home, however, an employee is responsible for clocking in prior to accessing Employer’s network and responding to work emails and then clocking out when the employee is finished responding to work emails while waiting to travel to Employee’s first store. At any time period during the day during which an employee is completely relieved from duty and that such times periods are long enough to enable the employee to use the time effectively for his/her own purposes are not hours worked and are not compensable. When an employee is deemed free to pursue personal interests, the employee is “waiting to engage” and need not be compensated. An employee who travels from home before the regular workday and returns to his/her home at the end of the workday is engaged in ordinary home to work travel, which is not work time and is not compensable. Time spent by an employee in travel as part of their principal activity, such as travel from one store to another during the workday is work time and is counted towards hours worked.

Non Exempt Employee Hourly “Base Rate”

<u>Year following Effective Date</u>	<u>Houlrly Base Rate</u>
<u>Year 1</u>	<u>\$18.00-\$20.50</u>
<u>Year 2</u>	<u>\$18.50-\$21.00</u>
<u>Year 3</u>	<u>\$19.00-\$21.50</u>

2.5 Employer shall have the right and sole discretion to establish a discretionary bonus plan during the course of this Agreement without limitation and for any lawful nondiscriminatory purpose, including improving productivity and morale. These discretionary bonuses are not made according to any prior contract, agreement, or promise causing employee to expect such payments regularly and the Employer has the sole discretion to determine whether to pay any bonus, and to determine the amount of any bonus. ~~For the avoidance of doubt, an employee has no expectation to receive any discretionary bonus. Employer has the right to determine the effectiveness of, change, or discontinue this bonus plan at Employer’s will.~~ Any bonus payments made under this plan shall not be considered raises or constitute any part of employee compensation arising under this Agreement. To the extent that any discretionary bonus is paid, such bonus shall not be calculated as part of employee’s regular rate of pay.

~~2.8 The Union and Employer acknowledge and agree that following the six month (6) anniversary of the Effective Date (as defined in Article 24) of this Agreement, the parties will agree to discuss the amount of the base hourly rates and commission percentages.~~

4. ARTICLE 7-SHOP STEWARDS AND LABOR MANAGEMENT COMMITTEE

CHANGE TO READ:

7.2 The shop steward, or in his/her absence, the alternate, will ~~likewise~~ be the Union representative on the Labor Management Committee. That Committee shall meet at mutually convenient times, **at least quarterly,** during normal working hours with a management representative to discuss the business, including safety issues. Those discussions, of course, may not vary this Agreement, but are a means of discussion of issues to avoid problems, identify issues, and discuss ways to make the Company more efficient and labor management relations even better.

5. ARTICLE 8-HEALTH INSURANCE, LIFE INSURANCE, LONG TERM DISABILITY INSURANCE

CHANGE TO READ:

8.1 All full-time employees shall be eligible to participate, on the first day of the month following sixty (60) days of employment, in one of several health insurance plans offered by **Kaiser,** Blue Cross/Blue Shield or equivalent. **For the first (1st) year following the Effective Date,** the Employer shall pay the first ~~\$225.00~~ **\$250.00** of any individual health insurance coverage and the first ~~\$250.00~~ **\$275.00** of any Parent/Child(ren), Husband/Wife health insurance coverage for family plans, and, the employee will be responsible for the costs of any additional health insurance coverage elected. **For the second (2nd) year following the Effective Date, the Employer shall pay the first \$275.00 for any individual health insurance coverage and the first \$300.00 of any Parent/Child(ren), Husband/Wife health insurance coverage for family plans, and the employee will be responsible for the costs of any additional health insurance coverage elected. For the third (3rd) year following the Effective Date, the Employer shall pay the first \$300.00 for any individual health insurance coverage and the first \$325.00 of any Parent/Child(ren), Husband/Wife health insurance coverage for family plans, and the employee will be responsible for the costs of any additional health insurance coverage elected.**

8.2 **The Employer offers all eligible full-time active employees life insurance in accordance with the plan summaries, terms and conditions, which includes an Employer sponsored amount of \$10,000.00 and all eligible full-time active employees having the option to purchase additional amounts of life insurance. The employee is responsible for completing all necessary forms, to designate beneficiaries and verify coverage with the Human Resources Department.**

8.3 **The Employer offers all eligible full time active employees long term disability insurance in accordance with the plan summaries, terms and conditions**

6. ARTICLE 9-401(k) PLAN

LANGUAGE CLEAN UP:

All full-time employees shall be eligible to participate in the ~~Company~~ **Employer's** 401(k) Plan and may contribute to the plan starting on the one (1) year anniversary of full-time employment. If the employee contributes four percent (4%) or more toward the plan, then the Employer will contribute one percent (1%) of the employee's pay into the plan. If the employee contributes three percent (3%), then the Employer will contribute $\frac{3}{4}$ of a percent (.75%). If the employee contributes two percent (2%), then the Employer will contribute one-half of a percent (.50%) of the employee's pay into the plan. If the employee contributes one percent (1%), then the Employer contribute one-quarter of a percent (.25%) of the employee's pay into the plan.

7. ARTICLE 11-PAID TIME OFF (PTO)

CHANGE TO READ:

11.4 PTO pay will be computed and paid based on the employee's regular schedule and the **non-exempt** employee's normal hourly base rate of pay (i.e., his/her hourly base rate earnings on a straight-time, 8-hours-per-day, 40-hours-per-week basis) ~~except that PTO for an exempt employee will be computed and paid based on such employee's bi-weekly draw.~~

8. ARTICLE 14-DISCHARGE OR SUSPENSION

CHANGE TO READ:

The parties acknowledge and agree that this Agreement shall not be construed as an agreement by the Employer to employ employee for any specific period of time.

The Employer reserves the right to discipline or terminate any ~~covered~~ employee for ~~any lawful reason~~ **cause**. ~~An employee may be terminated for Cause. For purposes of this Agreement, Cause shall~~ **which may** include, but **is** not be limited to, theft, dishonesty, negligence, incompetence, insubordination, verbal abuse and/or harassment of a manager, coworker, or third party, such as a customer, physical violence, violations of law on Employer's time or premises, intoxication, possession or working under the influence of illegal drugs or legal narcotics, refusal, conviction of a crime, and/or continued failure to obey posted or issued Employer rules or procedures, and actions endangering the safety of others.

The Employer shall consider, among other things, the seriousness and frequency of employee misconduct when determining the appropriate discipline, which may include immediate termination. The Employer recognizes the concept of progressive discipline. **For offenses that warrant progressive discipline, the generally appropriate progression is as follows; Verbal documented warning, written letter of warning, written suspension, termination.** However, the parties recognize that employees are not entitled to a particular number of warnings before Employer may impose discipline up to and including termination. ~~Failure to discipline or terminate an employee for violating Employer's rules shall not constitute a waiver of Employer's right to discipline or terminate employees for the same or other violations.~~

9. ARTICLE 20-NEW TECHNOLOGY/TIMEKEEPING

CHANGE TO READ:

- 20.1 The Employer will provide each employee with a personal digital assistant ("PDA") and the AT&T Workforce mobile application will be installed on each PDA. Each employee is required to use the PDA for purposes of performing its services on behalf of Employer, including, but not, limited to, making, and receiving calls, sending, and receiving text messages, email, taking and sending photos, processing orders of products, **GPS tracking**, clocking in when an employee arrives at their first store to begin their workday and clocking out when an employee ends their workday at the last store. **The Employer will use the GPS tracking technology solely for legitimate business purposes, including, but not limited to, increasing security, improving efficiency, increasing productivity, enhancing customer service, and increasing accountability. Any and all data collected by the PDA shall remain confidential and will be accessed, used and disclosed only by Employer's authorized personnel with a legitimate business need. The Employer will collect and retain the GPS tracking data in accordance with applicable laws and regulations. including, but not limited to, data protection and privacy laws and retain the data for the minimum period required by law. The Employer will implement appropriate security measures to protect GPS tracking data from unauthorized access, disclosure. alteration or destruction. The Employer will not use GPS tracking data to monitor or evaluate employees' personal activities, habits, or behavior unless there is a legitimate business need or as required by applicable laws. Employees understand that the GPS tracking function is turned on at all times as required for safety and security reasons.**
- 20.2 To ensure that Employer has complete and accurate time records and that employees are paid for all hours worked, employees must record all working time, including any hours worked outside of their normal schedule. Employees must record all work hours, including the starting and stopping times each workday, and all time away from work. Employees must use Employer's PDA and AT&T Workforce Manager application to record their time and alert their supervisor as soon as possible of any timekeeping errors. Falsifying time entries, including by working "off the clock," **manipulating the time for when an employee clocks in/clocks out. modifying the work forms in any manner without prior written authorization, or disabling. tampering with, or removing GPS tracking** is strictly prohibited and may subject Employee to disciplinary action up to an including termination of employment. **The PDA shall not be shared, loaned out or lent between employees without first obtaining employee's supervisor's written consent. Employees are required to comply with all Employer policies and procedures regarding timekeeping and completion of work forms. Employees should contact Employer's human resource department for any questions related to the recording of time and completion of the required work forms.**

20.3 If the PDA is lost, damaged, or destroyed by employee, then employee may be charged up to ~~\$500.00~~ **\$1,500.00** per PDA for the repair and/or replacement of the PDA. **In the event the PDA is not returned upon termination of employment for any reason or at any other time upon written request by the Employer, then the employee may be charged up to \$2,000.00 for failure to return the PDA.**

10. ARTICLE 24-DURATION OF CONTRACT

Update language:

Three-year agreement

This Agreement shall be for the period from **January 1, 2023 (“Effective Date”)** through, **December 31, 2026** and shall continue in effect from year to year thereafter under the same terms and conditions, unless one of the parties desiring a change or changes gives written notice thereof to the other at least sixty (60) days prior to any expiration date. In the event either party serves written notice, it is mutually agreed that the Employer and the Union shall immediately begin negotiations in the matter of the proposed change or changes and that pending the result of negotiations, neither party shall change the conditions existing under this Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have caused this Agreement to be duly subscribed by their duly authorized representatives this ____ day of _____ 2024, and this Agreement shall be binding upon their heirs, administrators, successors, and assigns.

 **UFCW**
Local 400

Thank You
FOR
SHOPPING
UNION

a **VOICE** for working America

MARK P. FEDERICI
PRESIDENT

CHRISTOPHER HOFFMANN
SECRETARY-TREASURER



**EL PRESENTE DOCUMENTO
CONSTITUYE LA OFERTA FINAL Y COMPLETA
DE LA EMPRESA**

E&R Sales and Marketing, Inc.

Las negociaciones entre United Food and Commercial Workers Union, Local 400 y E&R Sales and Marketing, Inc. y E.M.D. Sales, Inc., para un contrato nuevo han concluido recientemente. **El resumen de cambios de E&R Sales and Marketing estará disponible para revisión el 5 de enero de 2024 en nuestro sitio web <http://www.ufcw400.org>.**

Por favor únase con nosotros para la reunión informativa de Zoom a las 5:30 p.m. en 11 de enero de 2024 para miembros de E&R Sales and Marketing y E.M.D. Sales, dónde se explicará la oferta final de la Empresa. Los detalles sobre cómo unirse al evento se le enviarán por correo electrónico una vez que se haya registrado. Usted tendrá la oportunidad de discutir la oferta y tener sus preguntas contestadas.

La votación tendrá lugar en línea tras la reunión de Zoom mediante una herramienta llamada **ElectionBuddy.com**. Cada miembro recibirá un mensaje y un enlace exclusivo para acceder a su votación en línea y votar con el número del móvil proporcionado. Cada miembro sólo puede votar una vez usando el enlace que reciba. Esto permitirá a todos los miembros la oportunidad de participar en las votaciones del nuevo contrato.

Se enviará el mensaje de ElectionBuddy a las 7:00 p.m. en jueves 11 de enero de 2024. Usted tendrá hasta a las 8:00 p.m. en 11 de enero de 2024 para votar.

Usted debe ser un miembro en regla para asistir a la reunión y votar. Abajo encontrará más detalles.

**REUNIÓN INFORMATIVA DE ZOOM
jueves 11 de enero de 2024 - 5:30 p.m.**

Usted debe registrarse para asistir a la reunión. Una vez registrado usted recibirá un correo electrónico de confirmación con un enlace para asistir a la reunión.

NORMAS DE CONDUCTA PARA LA REUNIÓN INFORMATIVA DE ZOOM:

1. Sólo se puede debatir las cuestiones directamente relacionadas en el contrato propuesto.
2. Ningún miembro podrá hablar más que una vez sobre cualquier tema hasta que todos los miembros que deseen ser oídos han tenido la oportunidad de hablar.

3. Para que todos los puntos de vista puedan ser escuchados, los miembros deben limitar a un minuto sus observaciones sobre cualquier sujeto.
4. Los que hablan deben indicar sus nombres, sus puestos, y el departamento dónde trabajan.

VOTACIÓN DEL CONTRATO SOBRE CAMBIOS PROPUESTOS

Como se indicó más arriba, la votación tendrá lugar en línea mediante una herramienta llamada **ElectionBuddy.com**. Cada miembro recibirá un mensaje y un enlace exclusivo para acceder a su votación en línea y votar. Cada miembro sólo puede votar una vez usando el enlace que reciba. Esto permitirá a todos los miembros la oportunidad de participar en las votaciones del contrato nuevo

El mensaje aparecerá como lo siguiente:

“Local 400 de UFCW: Notificación de Nueva Boleta. Vote aquí -ebv.io/LINK”

Si no puede hacer clic en el vínculo de su mensaje de texto, cópielo y péguelo en el navegador de su móvil o escriba la URL en un ordenador o si por cualquier razón usted no puede acceder su boleta, contacte **Juan Pablo Barreno** para recibir un nuevo mensaje para votar.

Se enviará el mensaje a las 7:00 p.m. jueves 11 de enero de 2024. Usted tendrá hasta las 8:00 p.m. 11° de enero para votar. **Si usted no recibe un mensaje antes de las 7:15 pm, por favor contacte Juan Pablo Barreno.**

Será un escrutinio de todas las votaciones después del cierre de las votaciones a las 8:00 p.m. 11 de enero de 2024.

SI TIENE ALGUNA PREGUNTA, POR FAVOR CONTACTE A SU REPRESENTANTE SINDICAL A 800-638-0800 O 301-459-3400



**EL PRESENTE DOCUMENTO
CONSTITUYE LA OFERTA FINAL Y COMPLETA
DE LA EMPRESA**

1. CONVENIO

Actualización:

ESTE CONVENIO (“Convenio”), vigente desde este día de de 2023 (**“Fecha de ejecución”**), y celebrado entre **E&R Sales and Marketing, Inc.** (de ahora en adelante denominada como el “Empleador”), y UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL 400 (de ahora en adelante denominada el “Sindicato”)

2. ARTÍCULO 1-RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Limpieza de lenguaje:

1.5 Todos los trabajos y servicios relacionados con o incidental al manejo o venta de toda la mercancía a la venta al público en los establecimientos minoristas del Empleador cubiertos por el presente Convenio serán realizados por los empleados del Empleador dentro del Sindicato, por el que se reconoce al Sindicato por el Empleador como la agencia de la negociación colectiva, sin embargo el Empleador tiene el derecho, ~~en su total discreción,~~ de contratar a terceras personas para realizar ciertos servicios normalmente realizados por los empleados en caso de escasez de personal o de mano de obra. ~~Para evitar dudas,~~ Ningún empleado tendrá el derecho a contratar cualquier tercera persona ~~que no sea~~ **incluida cualquier otro** empleado **o contratista** del Empleador a realizar servicio de cualquier tipo en nombre del empleado en cualquier establecimiento minorista. ~~Se considerará Ese tipo de conducta un incumplimiento del presente Convenio y puede derivar en una acción disciplinaria, incluyendo el despido.~~

3. ARTÍCULO 2-HORAS DE TRABAJO, COMPENSACIÓN, HORAS EXTRAS Y CLASIFICACIÓN

Limpieza de lenguaje:

2.3 Todos los empleados no exentos serán pagados una “tasa básica” por hora. A efectos del presente Convenio la “tasa básica” por hora de un empleado no exento será la tasa de pago de las horas ordinarias aplicable a un empleado específico. Un empleado no exento recibirá una “tasa básica” por hora ~~de \$17.50 o \$18.50~~ **de acuerdo con el gráfico a continuación.** La tasa básica por hora especificada en el presente Convenio son salarios mínimos. El Empleador no tiene obligación de pagar a cualquier empleado más que el salario especificado para la clasificación de puestos. Si cualquier empleado, por servicios meritorios o por cualquier otra razón, recibe un salario más alto que lo que se indica aquí, no se considerará como el establecimiento de un salario mínimo para esa clasificación de puestos, tampoco será aplicable ese salario más alto a alguien excepto el empleado específico quien recibe el salario más alto. **El empleador notificará al Sindicato dentro de los treinta (30) días del cambio de la tasa básica por hora.** Se compensan los empleados por trabajo efectivamente realizado. Por ejemplo, un empleado podrá tener derecho a una indemnización por el tiempo utilizado en responder a los correos electrónicos de trabajo **o llamadas telefónicas relacionadas con la empresa** desde la casa, sin embargo, un empleado es responsable de registrar el tiempo de entrada antes de acceder la red del Empleador y responder a los correos electrónicos de trabajo y entonces registrar el tiempo de salida cuando termine de responder a los correos electrónicos de trabajo mientras esperaba ir a la tienda primera del

Empleador. En cualquier momento durante el día durante el cual un empleado sea liberado de toda obligación y que tales períodos de tiempo son suficientes a permitir que el empleado los utilice el tiempo eficazmente para sus propios fines no son horas trabajadas y no son compensables. Cuando un empleado sea considerado libre de perseguir sus intereses personales, el empleado está “esperando participar” y no debe ser compensado. Un empleado que viaje desde su casa antes del día laboral normal y regrese a su casa al fin del día laboral participa en viaje casa a trabajo, el cual no es tiempo de trabajo y no es compensable. El tiempo pasado en viaje por un empleado como parte de su actividad principal, como el viaje de una tienda a la otra durante el día laboral es tiempo trabajado y se contará hacia las horas trabajadas.

“Tasa Básica” Por Hora de Empleados No Exentos

<u>Año después de la fecha efectiva</u>	<u>Tasa Básica Por Hora</u>
<u>Año 1</u>	<u>\$18.00-\$20.50</u>
<u>Año 2</u>	<u>\$18.50-\$21.00</u>
<u>Año 3</u>	<u>\$19.00-\$21.50</u>

2.5 El Empleador tendrá derecho de y total discreción de establecer un plan de bonos discrecionales durante la vigencia del presente Convenio sin limitaciones y para cualquier propósito legal y no discriminatorio, incluyendo mejorar la productividad y moral. Estos bonos discrecionales no están realizados según cualquier contrato, convenio, o promesa anterior provocando la expectativa de tales pagos regulares por parte del empleado y el Empleador tiene total discreción a determinar la cantidad de cualquier bono. ~~Para que no haya dudas, un empleado no tiene expectativas de recibir cualquier bono discrecional. El Empleador tiene derecho a determinar la eficacia de, cambiar, o interrumpir este plan de bonos a la voluntad del Empleador.~~ No se considerará como aumento cualquier pago de bonos efectuados bajo este plan ni constituye ninguna parte de las compensaciones a empleados que pueda surgir bajo el presente Convenio. En la medida en que se pague cualquier bono discrecional, no se calculará tal bono como parte de la tasa regular de pago del empleado.

~~2.8 El Sindicato y el Empleador reconocen y aceptan que después del aniversario de dieciocho (18) meses de la fecha efectiva (como se define en Artículo 24) del presente Convenio, las partes acordarán en discutir la cantidad de la tasa básica por hora.~~

4. ARTÍCULO 7- DELEGADOS SINDICALES Y COMITÉ DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES **Cambiará y dirá:**

7.2 El delegado sindical, o en su ausencia, el suplente, será ~~igualmente~~ representante del Sindicato en el Comité de Relaciones Obrero-Patronales. Ese Comité se reunirá con un representante de la administración a una hora mutuamente acordada, **al menos trimestralmente**, durante las horas normales de trabajo para discutir sobre el negocio, incluyendo temas de seguridad. Aquellas discusiones, por supuesto, no deben afectar este Convenio, sino ser una vía para discutir temas y evitar problemas, identificar problemáticas, y discutir cómo hacer más eficiente la Empresa y mejorar aún más las relaciones obrero-patronales.

5. ARTÍCULO 8-SEGURO MEDICO, SEGURO DE VIDA, SEGURO DE INCAPACIDAD A LARGO PLAZO **Cambiará y dirá:**

8.1 Todos los empleados de tiempo completo tendrán derecho a participar, en el primer día del mes siguiente a sesenta (60) días de empleo, en tener la opción de uno de los varios planes de seguro médico ofrecido por **Kaiser**, Blue Cross / Blue Shield o equivalente. **Para el primer (1er) año después de la fecha efectiva**, el Empleador pagará los primeros ~~\$225.00~~ **\$250.00** de cobertura Individual; los primeros ~~\$250.00~~ **\$275.00** de cobertura del hijo/s, del cónyuge, y familiar; y el empleado se responsabilizará por cualquier cobertura adicional que seleccione. **Para el segundo (2º) año después de la fecha efectiva, el Empleador pagará los primeros \$275.00 de cobertura Individual; los primeros \$300.00 de cobertura del hijo/s, del cónyuge, y familiar; y el empleado se responsabilizará por cualquier cobertura adicional que seleccione. Para el tercer (3º) año después de la fecha efectiva, el Empleador pagará los primeros \$300.00 de cobertura Individual; los primeros \$325.00 de cobertura del hijo/s, del cónyuge, y familiar; y el empleado se responsabilizará por cualquier cobertura adicional que seleccione.**

8.2 **El empleador ofrece seguro de vida a todos los empleados activos a tiempo completo de acuerdo con los resúmenes, los términos y las condiciones del plan, que incluye una cantidad de \$10,000.00 patrocinada por el Empleador y todos los empleados activos a tiempo completo tendrán la opción de comprar cantidades adicionales de seguro de vida. El empleado es responsable de completar todos los formularios necesarios, de designar beneficiarios y verificar cobertura con el Departamento de Recursos Humanos.**

8.3 **El Empleador ofrece seguro de incapacidad a largo plazo a todos los empleados activos a tiempo completo de acuerdo con los resúmenes, los términos y las condiciones del plan.**

6. ARTÍCULO 9 - PLAN DE JUBILACIÓN 401(k) **Limpieza de lenguaje:**

Todos los empleados a tiempo completo estarán calificados para participar en el Plan de Jubilación 401(k) ~~de la Empresa~~ **del Empleador** y pueden contribuir al plan a partir del primer (1) aniversario de empleo a tiempo completo. Si el empleado elige aportar el cuatro por ciento (4%), o más, al plan, la Empresa aportará al plan el uno por ciento (1%) del salario de aquel empleado. Si el empleado aporta el tres por ciento (3%), el empleador aportará el cero punto setenta y cinco por ciento (.75%). Si el empleado aporta el dos por ciento (2%), el empleador aportará el cero punto cinco por ciento (.50%). Si el empleado aporta el uno por ciento (1%), el empleador contribuirá al plan con el cero punto veinticinco por ciento (.25%) del salario del empleado.

7. ARTÍCULO 11-LICENCIA CON GOCE DE SUELDO (PAID TIME OFF-PTO)

Cambiará y dirá:

11.4 Se calculará y se pagará el pago PTO basado en el horario regular del empleado y en la tasa básica por hora normal del empleado no exento (es decir sus ganancias a la tasa básica por hora en una base de horas ordinarias, 8 horas al día, 40 horas a la semana). ~~excepto que se calculará y se pagará el PTO para un empleado exento basado en el pago de anticipo quincenal de tal empleado.~~

8. ARTÍCULO 14- DESPIDO O SUSPENSIÓN

Cambiará y dirá

Las partes reconocen y acuerdan que no se interpretará el presente Convenio como un acuerdo por el Empleador a contratar un empleado para cualquier periodo de tiempo determinado.

El Empleador se reserva el derecho de disciplinar o despedir cualquier empleado ~~eubierto~~ por cualquier Causa, legal. ~~Un empleado puede ser despedido por Causa. A efectos del presente Convenio, la Causa~~ que puede incluir, pero no se limitará al robo, deshonestidad, negligencia, incompetencia, insubordinación, abuso verbal y/o el acoso de un gerente, compañero, o un tercero, como un cliente, violencia física, violaciones de la ley en el tiempo o las instalaciones del Empleador, intoxicación, poseer o trabajar bajo la influencia de drogas ilegales o narcóticos legales, denegación, la condena de un delito, y/o la continua falta de obedecer la reglas publicadas o emitidas por el Empleador, y las acciones que pongan en peligro la seguridad de otros.

El Empleador considerará, entre otras cosas, la gravedad y frecuencia de la mala conducta de empleados al determinar la disciplina apropiada, que puede incluir el despido inmediato. El Empleador reconoce el concepto de la disciplina progresiva. Para las infracciones que merecen disciplina progresiva, la progresión generalmente apropiada es la siguiente; advertencia verbal documentada, advertencia por escrito, suspensión por escrito, despido. Sin embargo, las partes reconocen que los empleados no tengan derecho a una cantidad determinada de avisos antes de que el Empleador pueda imponer disciplina hasta el despido. ~~La falta de disciplina o despido de un empleado por violar las reglas del Empleador no constituirá una renuncia del derecho del Empleador a disciplinar o despedir los empleados para las mismas o otras violaciones.~~

9. RTÍCULO 20-NUEVA TECNOLOGÍA/CRONOMETRAJE

Cambiará y dirá:

20.1 El Empleador proporcionará un asistente digital personal (PDA) a cada empleado y se instalará la aplicación AT&T Workforce Manager en cada PDA. Se requiere que cada empleado usa el PDA a efectos de realizar sus servicios en nombre del Empleador, incluyendo, pero no limitado a, hacer y recibir llamadas, enviar y recibir mensajes de texto, email, sacar y enviar fotos, procesar pedidos de productos, seguimiento GPS, marcar la hora de entrada cuando llegue un empleado a su primera tienda para empezar su día laboral y marcar la hora de salida cuando termine el día laboral del empleado a la última tienda. El Empleador utilizará tecnología de seguimiento GPS sólo para intereses comerciales legítimos incluyendo, aunque no limitándose al aumento

de la seguridad, la mejora de la eficiencia, el aumento de la productividad, la mejora del servicio al cliente, y el aumento de los niveles de responsabilidad. Todos los datos recogidos por el PDA se mantendrán en confidencialidad y serán accesados, utilizados y divulgados sólo por el personal autorizado con intereses comerciales legítimos. El Empleador recogerá y conservará los datos de seguimiento de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables incluyendo, aunque no limitándose a las leyes de protección de datos y privacidad y conservará los datos durante un período mínimo como la ley lo requiera. El Empleador aplicará las medidas de seguridad apropiadas para proteger los datos de seguimiento GPS contra el acceso, la divulgación, la modificación o la destrucción no autorizados. El Empleado no utilizará los datos de seguimiento GPS para supervisar ni evaluar las actividades personales, los hábitos ni la conducta de los empleados a menos que haya una necesidad comercial legítima o tal como exige la ley aplicable. Los Empleados entienden que se enciende la función de seguimiento GPS en todo momento tal como se requiere por razones de seguridad y confianza.

20.2 Para garantizar que el Empleador tenga registros de tiempos completos y precisos y que los empleados sean pagados para todas las horas trabajadas, los empleados deben registrar todo el tiempo trabajado, incluyendo cualquier hora trabajada fuera de su programa normal. Los empleados deben registrar todas las horas, incluyendo la hora de inicio y fin durante cada día laboral, y todo el tiempo fuera de trabajo, incluyendo la hora de inicio y fin del almuerzo. Los empleados deben usar el PDA del Empleador y la aplicación AT&T Workforce Manager para registrar su tiempo y avisar a su supervisor lo antes posible de cualquier fallo de cronometraje. La falsificación de las entradas de tiempo, incluyendo trabajar “fuera del reloj”, **la manipulación de la hora de entrada/salida del empleado, la modificación de los formularios de trabajo sin autorización previa por escrito, y la desactivación, manipulación o extracción del seguimiento GPS** está estrictamente prohibido, **y el empleado podrá ser sometido a medidas disciplinarias hasta e incluyendo el despido. El PDA no será compartido ni prestado entre los empleados sin obtener primero el consentimiento por escrito del supervisor del empleado. Se requiere que los empleados cumplan con todas las normas y políticas del Empleador con relación al cronometraje y la finalización de los formularios de trabajo. Los empleados deben contactar al departamento de recursos humanos del Empleador para cualquier cuestión relacionada con el registro de tiempo y la finalización de los formularios de trabajo requeridos.**

20.3 Si el PDA ha sido perdido, dañado o destruido por el empleado, tal empleado puede ser cargado hasta \$500 **\$1,500.00** para la reparación y/o la sustitución del PDA. **En caso de que el empleado no se devuelva el PDA al término de su cargo por cualquier razón o en cualquier otro momento mediante solicitud escrita por el Empleador, tal empleado puede ser cargado hasta \$2,000.00 de no devolver el PDA.**

10. ARTÍCULO 24-VIGENCIA DEL CONTRATO

Actualización de lenguaje:

La duración del presente Convenio será del **1 de enero de 2023 (“Fecha Efectiva”) hasta el 31 de diciembre de 2026**, y continuará vigente año a año bajo los mismos términos y condiciones acordados, hasta que una de las partes desee hacer uno o más cambios, para lo cual deberá avisar a la otra parte con sesenta (60) días de anticipación a cualquier fecha de vencimiento. En el caso del aviso previo de cualquiera de las partes, queda mutuamente acordado que la Empresa y el Sindicato comenzarán las negociaciones de forma inmediata en materia del propuesto cambio o cambios, y que dependiendo del resultado de las negociaciones, ninguna parte cambiará las condiciones suscritas previamente en este Convenio.

EN FE DE LO CUAL, las partes de la presente han suscrito debidamente este Convenio a través de sus representantes debidamente autorizados este día _____ de _____ **2024**, y este Convenio será vinculante para sus herederos, administradores, sucesores y beneficiarios.