

h# 9029

AGREEMENT

BETWEEN

FAIRWAY

and

UFCW

a VOICE for working America

LOCAL 1500

INTERNATIONAL UNION, AFL-CIO, CLC



Effective Date: March 30, 2015

Expiration Date: April 1, 2018

INDEX

	Article	Page English	Page Spanish
Access to Stores	7	3	20
Agreement	—	1	18
Aprons and Tools	11	3	21
Automation	37	15	35
Bulletin Board	34	15	34
Check Off.	3	1	19
Clerks Work Clause	18	5	22
Compassionate Leave.	26	9	27
Continuance of Employment	4	2	19
Contributions to Health & Welfare, Pension & Legal Services Funds.	30	10	29
Enforcability of Any Part of Agreement	38	15	35
Employer's Perogatives	5	2	19
Employment of Minors.	9	3	21
Grievance Procedures and Arbitration.	17	4	22
Holidays	20	6	24
Hours and Length of Work Week.	31	12	31
Individual Agreement	10	3	21
Injury on the Job.	24	9	27
Jury Duty.	25	9	27
Leave of Absence	23	8	27
Legal Services	29	10	29
Lie Detector Drug Testing	12	3	21
Military Service	8	3	20
No Discrimination Clause	41	16	35
Overtime Pay.	19	5	23
Part Time Credit and Preferences.	33	15	34
Pension Fund	28	10	28
Prior Privileges.	35	15	34
Retroactivity	16	4	22
Scholarship Fund	40	16	35
Seniority Rights	14	4	21
Shop Stewards	36	15	34
Sick Leave	22	8	26
Store Closings	6	2	20
Strikes and Lockouts	15	4	22
Successors Clause	39	15	35
Term of Agreement	42	16	36
Trial Period.	13	4	21
Union Recognition	1	1	18
Union Security.	2	1	18
Vacations	21	7	25
Wages	32	12	31
Welfare Fund.	27	9	28

THIS AGREEMENT made on the 11th day of May 2015, between UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL 1500, chartered by the United Food and Commercial Workers International Union, AFL-CIO, CLC, having its principal place of business at 425 Merrick Avenue Westbury, NY 11590, hereinafter referred to as the "Union" and Fairway Group Holdings Corp., and any new or acquired corporation operating retail stores, all having their principal place of business at 2284 12th Avenue, New York, New York 10027, hereinafter collectively referred to as the "Employer".

WITNESSETH:

That in consideration of the mutual promises, covenants and conditions herein contained, and for other good and valuable consideration, the parties hereto do hereby agree as follows:

ARTICLE I UNION RECOGNITION

The Employer hereby recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent (unless work is subcontracted out and performed in an off-site Non-Company owned location) for all managers, assistant managers, first clerks, department heads, Journeyman Clerks and Junior Clerks, grocery, dairy, produce, appetizing delicatessen and drug department employees, Courtesy Clerks, Full Time and Part Time meat wrappers, chicken processors, butchers, apprentice butchers, fish and meat managers, porters, maintenance, parking lot attendants, truck unloaders, Walnut Street warehouse workers, back room help, back street, bakery, coffee, dried fruit & nuts, sushi (unless sub contracted out in any Fairway store/location, agreement to meet and discuss impact on the workforce), floral (unless sub contracted out in any Fairway store/location, agreement to meet and discuss impact on the workforce), organics, on premise warehouse, cheese shop, café, catering (excluding exempt manager), kitchen, frozen, receiving, customer service (with the exception of associates that also perform office administrative functions. Company to provide prior notification to the Union), POS department employees, outside workers and all such other employees as the Union may be authorized or certified to represent, excluding truck drivers, off premises warehouse help (except for Walnut Street warehouse workers), office clerical, guards, waiter/waitress staff (74th St. restaurant only), construction/repair crew and supervisors as defined under the act in all stores and markets that are now owned, conducted, maintained and/or operated by it, and in any new store or market that it may own, conduct, maintain, operate and/or acquire at any time during the term of this Agreement, no matter under what name it is operated in the counties of Dutchess, Putnam, Westchester, Bronx, Manhattan, Kings, Queens, Richmond, Nassau and Suffolk in the States of New York, New Jersey and Connecticut.

ARTICLE II UNION SECURITY

All employees shall, as a condition of their continued employment by the Employer, become members of the Union on the sixtieth (60th) day following the beginning of their employment or the execution date of this Agreement, whichever is the later, and they shall thereafter maintain their membership in the Union in good standing during the term of this Agreement.

Any employee who is expelled or suspended from membership in the Union because of non payment of initiation fees and periodic dues or the failure to perform any other obligation to the Union which would subject him/her to discharge under the provisions of the Labor Management Relations Act of 1947, or any Amendment thereof or Supplement thereto, shall be subject to dismissal from employment after receipt by the Employer, from the Union, of written notice of such non payment of dues or initiation fees or failure to perform.

The employer agrees to forward to the Union, within thirty (30) days from the date of hire, all required

Union documentation including, but not limited to, a fully executed Union application & medical enrollment card.

ARTICLE III CHECK OFF

The Employer hereby agrees that it will check off initiation fees and dues from each employee for whom written authorization and direction are received on a form to be provided by the Union. The Employer shall remit check off dues and initiation fees monthly, no later than the twentieth (20th) of each month to the Secretary Treasurer of the Union.

Effective 07/01/15, the deduction schedule for all new part time Employees for dues and initiation fees will begin on the ninety first (91st) day of employment. This change shall in no way change the probationary periods currently stated in the collective bargaining agreement.

ARTICLE IV CONTINUANCE OF EMPLOYMENT

All employees are to be continued in their present employment during the terms of this Agreement, subject to the terms and conditions of employment in this Agreement and the Schedule attached hereto and made part hereof.

All junior clerks and part-time employees are deemed to be subject to the provisions of this Agreement unless otherwise provided and must become and remain members of the Union in accordance with this Article.

ARTICLE V EMPLOYER'S PREROGATIVES

The Employer's prerogatives shall include the right of management, and hiring, direction and placement of the employees, subject to the terms of this Agreement.

The Employer's prerogatives shall include the right to fix days and hours when its markets shall open and close, the days and hours when its employees shall start and stop work, the right to transfer employees from one market to another and to interchange employees within any department, covered by this contract, and to change the type of work to be performed by any employee and the right to discharge or discipline any employee for just cause, subject to the terms of this Agreement.

It is understood and agreed that the combined butcher/seafood departments as opposed to all other departments in the Employer's markets shall have a separate and distinct identities and that the Employer's prerogatives to interchange employees and to change their type of work shall be restricted to, and within, said separate and distinct departments. This means that butcher and seafood employees may work in each other departments, but that the butcher/seafood departments will have separate seniority and bumping from the other departments. This does not affect the requirement that only butchers and butcher apprentices cut red meat, lamb, veal and pork. This does not affect simple trimming by individuals that are not butchers or butcher apprentices.

The interchanging of employees within departments, or from one market to another, as is herein provided, shall not affect the seniority rights of any employee.

The Employer has the right to transfer any employee from one of its stores to another without the approval of the Union or the employee. The Employer will notify the Union in writing at least one (1) week in advance of a permanent transfer of a Journeyman Clerk or Full Time Clerk; at least three (3) days in advance of a permanent transfer of a Junior Clerk, Part Time Clerk or Part Time Courtesy Clerk, except that the Union will be notified as soon as possible in the case of an emergency transfer.

In the event such transfer causes a Journeyman Clerk or Full Time Clerk to expend excessive carfare in reporting to the new location, the Union, at the request of the employee, shall have the right to petition the Employer for reimbursement of the added expense to such transferred employee.

Where there is no public transportation available, transferred employees are to be reimbursed for additional fares or tolls resulting from a transfer and for additional automobile mileage at a rate equivalent to the current IRS approved per mile rate.

Where public transportation facilities are available, the Employer does hereby agree to reimburse the employees for any increase in carfares or traveling expense occasioned by said employee's transfer from one market to another.

When the transfer is requested by the employee and granted by the Employer, there shall be no reimbursement of any additional travel expense made by the Employer.

In the event Journeyman Clerks or Full Time Clerks are transferred by reason of the closing of a store or as a result of a general layoff or promotion, these transfers shall not be considered under this provision.

ARTICLE VI STORE CLOSING

In no event shall the closing of any store or stores covered or operated by the Employer result in the loss in seniority rights of any of the employees affected thereby.

ARTICLE VII ACCESS TO STORES

The Employer agrees to permit an authorized representative of the Union to visit any of the Employer's places of business at any time during normal working hours for the purpose of ascertaining whether this Agreement is being properly observed, provided that there shall be no interruption of, or interference with the Employer's business.

In order to facilitate the proper functioning of any employee benefit plan, and to insure that contributions are being made for all covered employees in accordance with the provisions of the bargaining agreement, the Employer hereby agrees to the examination of those records deemed necessary by a Certified Public Accountant, or by any other party to be mutually agreed to by the parties hereto.

The Employer agrees to display the U.F.C.W.I. Union Store Card, gratis, for the period of this Agreement. Said Union Store Card shall remain the property of the Union, and the Employer does hereby agree that the breach or violation of any of the provisions of this Agreement on its part shall constitute sufficient cause for the removal of the said Union Store Card by the Union.

The Union's authorized representatives or officers shall be permitted to check payroll records for the purpose of determining Union wage rates and Union membership according to the terms and conditions of the Union contract.

ARTICLE VIII MILITARY SERVICE

A. In the event that any employee covered by this Agreement is required to leave their position, job or work by reason of their conscription into the United States Armed Forces or by reason of enlistment in any form of military service, and upon application as provided by law, shall be reinstated to their former position in such manner and on such conditions as the applicable law of statute provides, including but not restricted to the benefits of any increase in job wages and improvements in job working conditions, and in no event shall such military service be construed to deprive the employee of their rights and privileges as an employee or under any statute or law pertaining to such military service.

B. In the event that an employee shall make application for return to work from military service, they shall do so in the manner and condition provided by the applicable statutes.

C. A full time employee who is a member of an organized reserve program or in the National Guard shall be eligible for a two (2) weeks leave of absence (subject to extension in exceptional cases) without pay; such leave may be in addition to the employee's regularly scheduled vacation period in order that the employee may participate in the military training required by such organization. An employee who wishes to use their regular vacation period for military absence shall be paid in accordance with regular vacation procedure.

D. All notices for any military leave of absence must be submitted in writing to the Personnel Department.

ARTICLE IX EMPLOYMENT OF MINORS

The Employer hereby agrees not to employ minors in violation of any of the provisions of the State or Federal Statutes in such cases made and provided.

ARTICLE X INDIVIDUAL AGREEMENT

No employee shall make, or be required to make any Agreement, or to enter into any understanding inconsistent or conflicting with the terms of this Agreement, or in derogation of, or detraction from, any of their conditions of employment herein contained, nor shall they be required to provide or post any security whatsoever.

ARTICLE XI APRONS AND TOOLS

The Employer agrees to supply and furnish to all employees covered herein without cost to them, all aprons, footwear (where required by company) and such tools and work equipment as may be necessary for the performances of their duties.

The Employer shall, at its own cost and expense, furnish and launder the customary store coats, aprons, gowns and all apparel required by the Employer to be worn by any employee.

ARTICLE XII LIE DETECTOR & DRUG TESTING

The Employer agrees that he will not request, require or accept any voluntary offer from any employee to take a lie detector test.

Any Union member who newly assumes the positions of Hi-Low operator, Forklift operator and/or Motorized Platform operator will be subject to a drug test, administered by the Company (or an assignee) prior to beginning his/her first day of said assignment. In the event of a failure of a Company required drug test the only results will be the member not being reassigned to any of the positions listed above and they will be returned to their prior position within the Company. At no point will the failure of a company required drug test have any other impact on the member or their employment with the Company. The Company further agrees not to share the information gathered with any outside agency or agents.

ARTICLE XIII TRIAL PERIOD

The Employer shall be entitled to a trial period of sixty (60) days for all new journeyman clerks and full time employees, and such new employees may be discharged by the Employer within the said sixty (60) day trial period without any reason being assigned for said discharge.

The Employer hereby agrees not to discharge any employee after the expiration of said sixty (60) day trial period except for just cause.

Once the employee passes the sixty (60) day trial period, their employment date and seniority date shall become retroactive to the first (1st) day of hire.

All Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks hired after January 1st, 1995, shall have a six (6) month trial period.

ARTICLE XIV SENIORITY RIGHTS

Seniority rights of employees in employment and in layoff shall prevail on a company wide basis.

All Journeyman Clerks and Full Time employees at the 2328 12th Avenue location shall have a seniority date of December 1st, 1998, or their date of hire, whichever is later.

Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks employed at the 2328 12th Avenue location shall have a seniority date of March 1st, 1999, or their date of hire, whichever is later.

Shop Stewards in each store shall be regarded as having the greatest seniority in the event of transfer or layoff.

Promotion within the bargaining unit shall be based on fitness and ability with seniority a factor if these qualifications are equal.

ARTICLE XV STRIKES AND LOCKOUTS

There shall be no cessation of work, no strikes, no picketing or other interference with the operation of the Employer's business or any lockout by the Employer during the period of this Agreement.

It shall not constitute a breach of the Agreement for any employee or Union member covered by this Agreement to refuse to cross a picket line or to refuse to enter upon the premises of the Employer if such refusal does not constitute a violation of Section 8(b) (4) of the Labor Management Relations Act of 1947, as amended.

ARTICLE XVI RETROACTIVITY

Except as is herein otherwise specifically provided, all wage increases and any other terms and conditions of employment herein contained shall be retroactive to and including the 30th day of March, 2015.

ARTICLE XVII GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION

All disputes, differences or grievances arising out of interpretation, application, breach or claim of breach of the provisions of this Agreement shall be settled in the following manner:

A. Within two (2) calendar weeks of the occurrence of such dispute, difference or grievance, authorized representatives of the Union and the Employer shall, in good faith, endeavor to adjust such dispute, difference or grievance.

B. In the event that the matter is not adjusted in the above step, a representative of the Employer charged with the responsibility for labor relations and a duly designated representative of the Union shall attempt to adjust the same.

C. In the event the dispute, difference or grievance still remains unadjusted after compliance with the above steps, then such dispute, difference or grievance may be submitted to arbitration by either party not later than thirty (30) days after the occurrence to an arbitrator mutually selected by the parties, for an expedited arbitration or to the American

Arbitration Association for its designation of an arbitrator, in accordance with its rules, to hear and determine the matter. The decision of the arbitrator shall be final and binding upon the parties. The expenses of the arbitration shall be borne equally between the parties.

D. The arbitrator shall not have the authority or power to arbitrate new provisions to this Agreement, or to arbitrate away either in whole or in part any provision of this Agreement, nor shall the arbitrator have the power to add to, delete from, or modify any of the provisions of this Agreement.

E. Any member of the Union who shall at the direction of the arbitrator, be required to testify at any arbitration proceedings, shall receive their regular pay therefore from the Employer.

ARTICLE XVIII CLERKS' WORK CLAUSE

No person who is not employed by the Company in the bargaining unit shall be permitted to perform the work of a clerk. For the purpose of this Agreement, the work of a clerk shall include but not be limited to the performances of all duties in the retail market or self-service market, such as:

The marketing of merchandise; the stocking of shelves; the waiting on trade; the displaying of merchandise; the selling of food, dairy and appetizing products, the taking of inventory; the serving as or acting as checker or cashier, the serving as or acting as bookkeeper, and the bagging of merchandise.

The above clause may exclude the services of rack jobbers handling non food items, provided previous consent is granted by the Union.

ARTICLE XIX OVERTIME PAY

A. The Employer agrees to pay all journeyman clerks and full time employees, for any and all hours worked in excess of forty hours in a week, overtime pay at the rate of time and one-half their regular hourly rate.

B. The Employer agrees to pay all junior clerks and part-time employees for any and all hours worked in excess of thirty-five (35) hours in a week, overtime pay at the rate of time and one-half their regular hourly rate.

C. The Employer agrees to pay all Courtesy Clerks for any and all hours worked in excess of twenty-nine (29) regular hours in a week, overtime pay at the rate of time and one-half their regular hourly rate.

D. All Part Time Clerks, Junior Clerks and Courtesy Clerks working a shift that begins between 9:30 pm – 1:00 am shall be considered Overnight Crew and shall receive an additional twenty five cents (.25) per hour in addition to their regular straight time rate for every hour worked during that shift.

All Journeymen Clerks & Full Time Clerks shall receive ten percent (10%) in addition to their regular hourly rate of pay for all shifts starting between 9:30 pm – 1:00am.

E. In no event shall there be any pyramiding of overtime and premium pay.

F. Saturday/Sunday Work

1. Journeyman Clerks and Full Time Clerks shall receive one and one-half (1 1/2) times their regular rate of pay for work performed on Sunday. Junior clerks and part-time employees shall receive one and one half (1 1/2) times their regular rate of pay for work performed on Saturday and Sunday. Sunday shall not be considered as part of the regular work week for Journeyman Clerks and Full Time Clerks. Saturday and Sunday shall not be considered as part of the regular work week for Junior Clerks and Part Time Clerks. Part Time Courtesy Clerks shall receive one and one half (1 1/2) times their regular rate of pay for work performed on Sunday. Sunday shall not be considered as part of the regular work week for part time courtesy clerks.

2. Journeyman Clerks and Full Time Clerks shall not be required to work on Sunday. If the Employer is unable to staff a department on Sunday, employees shall be required to work in inverse order of seniority.

3. All Journeyman Clerks and Full Time Clerks shall be given a reasonable opportunity to work on Sundays and Holidays, where available, on a rotating basis, within their department & location, when the store is open for business.

4. Effective on or before 2-28-11, all non-probationary Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks will have an established mandatory minimum amount of overtime. This minimum will be based on the members' average weekend hours (Saturday & Sunday for Junior Clerks & Part Time Clerks, and Sunday for Courtesy Clerks) worked over the 13

week period of 10-4-10 – 1-2-11. This minimum number of weekend hours will be guaranteed to the member for at least the term of this collective bargaining agreement.

5. Effective on or before 2-28-11, all probationary employees hired on or before 1-2-11, will, upon completion of their probationary period, be guaranteed a minimum of 8 weekend (as described in paragraph 1 above) hours, provided that they are available and have averaged at least 8 weekend hours throughout the last 13 weeks of their probationary period.

6. All Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks hired on or after 1-3-11 will receive straight time for all weekend hours worked for the first 18 months of their employment. Upon completion of the 18 months of service the member will then be paid a \$2.00 per hour premium for all weekend hours (as described in paragraph 1 above) until the completion of 2 years of service. After 2 years of service all Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks shall receive one and one half (1 1/2) times for all weekend hours worked (as described in paragraph 1 above).

7. In cases of excessive absences from scheduled weekend hours the Company will have available to it all elements of progressive discipline. Based on the above, the Company may also restrict an employee from the weekend schedule subject to meeting and discussing this issue with the relevant Union Representative.

ARTICLE XX HOLIDAYS

A. All Journeyman Clerks and Full Time Clerks with at least three (3) months or more of employment shall be entitled to and receive the following Holidays with pay:

New Year's Day

President's Day* (**if hired before January 1, 1995*)

Memorial Day

4th of July

Labor Day

Presidential Election Day**

(***must be registered voter if hired on or after January 1, 1995*)

Thanksgiving Day

Christmas Day

In addition to the Holidays listed above all eligible Journeyman Clerks and Full Time Clerks hired before 1-1-95 shall receive, after one (1) year of employment, one (1) Personal Holiday plus the employee's birthday.

After the completion of two (2) years of employment, all eligible Journeyman Clerks and Full Time Clerks shall receive one (1) additional Personal Holiday plus the employee's anniversary of employment.

After the completion of three (3) years of employment, all eligible Journeyman Clerks and Full Time Clerks shall receive one (1) additional Personal Holiday.

B. The eligible employee shall notify his Employer at least two (2) weeks in advance of the proposed date of such personal holidays. These dates, however, shall be subject to the approval of the Employer.

C. The employee shall be compensated at the rate of one and one half (1 1/2) times, plus his regular holiday pay of straight time for any work performed on a Holiday.

D. If one of said holidays falls on a regular work day during an employee's vacation period, they shall be paid a sum of money equal to their daily straight time pay in addition to their vacation pay or be given an additional day of vacation.

E. An employee whose regular scheduled day off falls on one of the said holidays shall then receive another day off in the same week.

F. In order to be eligible for holidays, employees must work on the scheduled work day prior to and the scheduled work day following the holiday unless the employee's absence is excused or was occasioned by circumstances beyond his control.

Effective 5-11-15, In order to be eligible for time and one-half (1 1/2) and holiday pay for holidays that are worked, employees must work on the actual holiday. Employees who actually work on a holiday will receive time and one-half plus holiday pay regardless of whether they work on the scheduled work day prior to and the scheduled work day after the holiday. This provision shall be subject to disciplinary action if abused. Such disciplinary action may be grieved by the Union.

In order to be eligible for holiday pay for holidays that are not worked, employees must work on the scheduled work day prior to and the scheduled work day after the holiday unless the employee's absence is excused or was occasioned by circumstances beyond his control.

G. No employee who is discharged for cause or who voluntarily terminates his employment prior to a holiday shall be entitled to receive holiday pay.

H. All eligible Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks with at least six (6) months or more of employment shall be entitled to and receive the following Holidays with pay:

New Year's Day

President's Day* (*if hired before January 1, 1995)

Memorial Day

4th of July

Labor Day

Presidential Election Day**

(**must be registered voter if hired on or after January 1, 1995)

Thanksgiving Day

Christmas Day

In addition to the Holidays listed above any eligible Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks hired before 1-1-95 shall receive, after one (1) year of employment, two (2) Personal Holidays plus the employee's birthday.

In addition to the Holidays listed above any eligible Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks hired on 1-1-95 or later shall receive, after one (1) year employment, one (1) Personal Holiday plus the employee's birthday.

I. All employees, at the employee's option, may substitute any regular Holiday in observance of Martin

Luther King Jr.'s Birthday. Said substitution shall be made in writing, to the employer, no later than December 31st. Mandatory staffing rules by inverse order of seniority apply.

J. If a Holiday falls on a Sunday the Holiday shall be observed on the following Monday for all Journeyman Clerks, Full Time Clerks and Part Time Courtesy Clerks. If a Holiday falls on a Saturday or Sunday the Holiday shall be observed on the following Monday for all Junior Clerks and Part Time Clerks.

K. All Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks with less than two (2) years of continuous employment shall receive four (4) hours pay for all holidays, after two (2) years of continuous employment they shall receive seven (7) hours pay for all holidays.

L. Personal holidays for all employees are to be assigned and taken or shall be banked at the end of each contract year provided that the employee in the employ of the Employer at such time. Banked personal holidays can be taken at a later date or shall be paid out in full upon an employees' separation from the company.

ARTICLE XXI VACATIONS

A. All Journeyman Clerks and Full Time Clerks shall be entitled to paid vacation leave as follows:

Length of Service	Hired Before 1/1/95	Hired on or After 1/1/1995
One (1) year:	Two (2) weeks	One (1) week
Two (2) years:	Two (2) weeks	Two (2) weeks
Seven (7) years:	Three (3) weeks	Three (3) weeks
Ten (10) years:	Four (4) weeks	Four (4) weeks
Twenty (20) years	Five (5) weeks	-----
Twenty-five (25) years:	-----	Five (5) weeks

B. Except for those Journeyman Clerks or Full Time Clerks who have voluntarily left their employment or who have been discharged for just cause, all full time employees laid off by the Employer before the completion of six (6) months of service shall receive one twelfth (1/12th) of their vacation pay for each month of service so rendered provided such services shall have been continuous.

C. If a Journeyman Clerk or Full Time Clerk who is with the Employer over a year and for reasons other than a discharge for just cause, terminates his or her employment with the Employer before completing a full year's employment, then that employee shall receive vacation pay on a pro rata basis for that period.

D. Length of service for eligibility to vacation shall be computed from the date of employment.

E. Vacation pay shall be computed on the basis of the employee's regular straight time weekly wage, unless otherwise stipulated.

F. All Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks shall be entitled to paid vacation leave as follows:

Length of Service	Hired Before 1/1/2007	Hired on or After 1/1/2007
One (1) year:	Thirty-five (35) hours	Twenty (20) hours
Two (2) years:	Seventy (70) hours	Twenty (20) hours
Three (3) years:	Seventy (70) hours	Seventy (70) hours
Seven (7) years:	One Hundred & five	One Hundred & five

	(105) hours	(105) hours
Ten (10) years:	One Hundred & forty (140) hours	One Hundred & forty (140) hours
Twenty-five (25) years:	One Hundred & seventy-five (175) hours	One Hundred & seventy-five (175) hours

G. Effective 07/01/15, the Employer agrees to pay vacation pay in the payroll period prior to the commencement of the scheduled vacation(s) week.

ARTICLE XXII SICK LEAVE

All Journeyman Clerks and Full Time Clerks hired prior to January 1st, 1995, shall, after completing three (3) consecutive months of full time employment with the Employer, be eligible to receive in a contract year, a maximum of ten (10) days leave with pay computed on the employees' regular straight time rate of pay for eight (8) hours for days absent from work due to illness and start with the first day of any illness. The employee must notify the Employer at the time of illness so that the proper work schedule can be maintained.

All Junior Clerks, Part Time Clerks & Courtesy Clerks hired prior to January 1st, 1995, shall after completing three (3) consecutive months of part-time employment with the Employer be eligible to receive in a contract year, a maximum of ten (10) days leave with pay computed on the employees' regular straight time rate of pay for seven (7) hours for days absent from work due to illness and start with the first day of any illness.

A. Those employees who are in the employ of the Employer on the last day of each contract year and who were employed for three (3) months or more during the contract year, shall be paid for sick leave for which they were eligible but did not use.

B. Any employee who is eligible for sick leave and is laid off, for reasons other than for just cause, prior to the end of the contract year, shall be paid for any unused sick leave on a pro rated basis.

C. All Journeyman Clerks and Full Time Clerks hired on or after January 1st, 1995, after completing three (3) months of service shall receive one (1) day per month up to four (4) days in the first year of employment. In the second (2nd) year of employment they shall receive a total of six (6) days per year and in the third (3rd) year of employment a total of eight (8) days per year. After completing three (3) years of employment they shall receive ten (10) days sick leave. Any unused sick leave shall be paid for at the end of the calendar year.

D. All Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks hired on or after January 1st, 1995 shall receive five (5) sick days; seven (7) hours pay for each sick day, to a maximum of thirty-five (35) hours.

E. All Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks hired on or after January 1st, 2003, after completing one (1) year of service shall receive four (4) hours for each three (3) months of employment to a maximum of three (3) days/twelve (12) hours sick leave. After two (2) years employment they shall receive seven (7) hours for each three (3) months of employment to a maximum of four (4) days/twenty eight (28) hours. After the completion of three (3) years of employment they shall receive five (5) sick days to a maximum of thirty five (35) hours. After two (2) years employment any unused sick leave shall be paid for at the end of the calendar year.

F. All Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks hired on or after January 1st, 2007, after completing one (1) year of service shall receive four (4) hours for each four (4) months of employment to a maximum of three (3) days/twelve (12) hours. After completing three (3) years of employment they shall receive four (4) sick days, to a maximum of twenty-eight (28) hours. After the completion of four (4) years of employment they shall receive five (5) sick days, to a maximum of thirty-five (35) hours. After two (2) years employment any unused sick leave shall be paid for at the end of the calendar year.

ARTICLE XXIII LEAVE OF ABSENCE

A. Employees requesting a leave of absence for a reasonable period of time shall be given said leave of absence by the Employer at its sole discretion in writing, provided, however, that a refusal to grant such leave of absence shall not be unreasonably withheld. All requests for leaves are not necessary in cases of illness or injury, however, subsequent notice and request should be given as soon as is reasonably possible. A leave of absence granted by the Employer shall not constitute a break in seniority.

B. Family/Medical Leave of Absence. The Employer shall grant an employee a Family or Medical Leave of Absence if qualified, as required under Federal law.

ARTICLE XXIV INJURY ON THE JOB

An employee who is injured on the job and is directed by a medical doctor not to continue work shall be paid his/her usual day's wages for that day at straight time for the day on which the injury occurred and up to the next two (2) scheduled days and which time shall not be considered sick leave. An Employee absent from work due to injury or illness shall retain his/her seniority for a period not to exceed 12 months. Company agrees to meet and discuss with the Union any individual case that may, for reasons beyond the employees' control, go beyond 12 months.

ARTICLE XXV JURY DUTY

Any employee called to serve on jury duty shall receive pay for actual hours worked for the Company. If this pay together with his jury pay does not equal his regular straight time weekly earnings, the Company will make up the difference, provided he works for the Company during such hours, when, because the jury is not sitting, he is reasonably available for work. In the event any employee on jury duty serves five (5) days during the week, the juror's pay earned by him on his normal day off shall be excluded when computing the pay to be granted by the Company. The employee shall notify the Company upon receipt of jury duty service notice. The maximum pay for jury duty shall be two (2) weeks or four (4) weeks in the case of an employee called for grand jury (payment is based on the members presentation of proper documentation to the Company at the conclusion of juror service).

ARTICLE XXVI COMPASSIONATE LEAVE

Journeyman Clerks and Full Time Clerks who attend services and burial shall be entitled to be paid funeral leave not to exceed three (3) days for all work days lost from the day of the death through the day of the burial of a member of the immediate family, the employee's working day off not to be computed as part of funeral leave. The "immediate family" is defined as the spouse, child, legal step child, legal foster child, sister, brother, parent, legal step parent, legal foster parent, spouse's parent, spouse's legal step parent or spouse's legal foster parent. In the event of the death of a grandparent/grandchild such employee shall be entitled to one (1) day off without loss of wages to attend the funeral, or memorial services.

A. Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks shall be entitled to funeral leave as provided for Journeyman Clerks and Full Time Clerks, but on a pro rated basis. Such employees shall be compensated for actual time lost as set forth on the weekly work schedule.

ARTICLE XXVII WELFARE FUND

Effective October 1st, 2014, the Employer agrees to contribute the sum of \$1087.66 per month to the UFCW Local 1500 Welfare Fund on behalf of each regular Journeyman Clerk and Full Time employee covered by this Agreement who has completed sixty (60) days of Employment.

Effective October 1st, 2015, \$1163.80 per month

Effective October 1st, 2016, \$1245.27 per month

Effective December 1st, 2017, \$1307.53 per month

Effective October 1st, 2014, the Employer agrees to contribute the sum of \$76.06 per month to the UFCW Local 1500 Welfare Fund on behalf of each regular Junior Clerk, regular Part Time Clerk or regular Courtesy Clerk and the sum of \$312.07 on behalf of every Special Part Time Employee on the first of the month following the completion of six months of continuous employment.

Effective Date	Regular Part Time	Special Part Time	ACA Part Time
01/01/15	\$76.06 per month	\$312.07 per month	\$300.00 per month
10/01/15	\$81.38 per month	\$333.91 per month	\$321.00 per month
10/01/16	\$87.08 per month	\$357.28 per month	\$343.47 per month
12/01/17	\$91.43 per month	\$375.14 per month	\$360.64 per month

The amount of monthly contributions to the Fund and the method of calculation, whereby a specific monthly sum is contributed for each class of employee, is a formula for providing gross income to the Fund and bears no relationship to the benefits provided.

a. Effect of the Affordable Care Act (ACA): In the event the Employer is obligated to offer/provide additional health benefits to certain part

time associates to avoid a financial penalty, due to the provisions of the Affordable Care Act (i.e. those who average over 30 hours), those benefits shall be provided for by the Fund to comply with the mandate. The Employer agrees that it will pay a monthly contribution of \$300.00 per employee, for the term of this agreement, for a plan that complies with the ACA and will avoid employer mandate penalties. The weekly pre-tax contribution for any such associate who elects this plan shall be twenty (\$20.00) dollars. The parties agree that in the event that the Affordable Care Act (ACA) is reversed and/or changed, the Company shall not be obligated to provide ACA compliant coverage unless and until legally required.

b. Weekly Contribution for Special Part Time Employees:
Effective 03/01/14, the weekly pre-tax contribution to the Fund for any such associate who elects the Special Part Time plan is fifteen (\$15.00) dollars. There shall be no new entrants into the Special Part Time Plan after 2/28/14.

c. Weekly Contribution for new Full Time Employees:
Effective 01/01/15, the weekly pre-tax contribution to the Fund for any employee who is hired as, or promoted to, a Full Time position, and who elects the Full Time plan, is ten (10) dollars.

ARTICLE XXVIII PENSION FUND

Effective January 1st, 2015, the Employer agrees to contribute the sum of \$298.61 per month on behalf of each regular Journeyman Clerk and Full Time employee covered by this Agreement who has completed sixty (60) days of service with the Employer to the UFCW Local 1500 Pension Fund. Such contributions shall begin on the first (1st) day of the calendar month next following the completion of sixty (60) days of such employment.

Effective January 1st, 2016 - \$309.06 per month

The increase in the monthly contribution rates on January 1, 2016 is contingent on the Trustees of the UFCW Local 1500 Pension Fund discontinuing the practice of purchasing annuities. If this contingency is not met by January 1, 2016, the monthly contribution rate shall remain at the rate established as of January 1, 2015.

Effective January 1st, 2015, the Employer agrees to contribute the sum of \$99.89 per month on behalf of each regular junior clerk, part-time clerk and regular courtesy clerk who has completed six (6) consecutive months of regular part-time service with the Employer to the UFCW Local 1500 Pension Fund. Such contributions shall begin on the first (1st) day of the calendar month next following the completion of six (6) consecutive months of such employment.

Effective January 1st, 2016 - \$103.39 per month

The increase in the monthly contribution rates on January 1, 2016 is contingent on the Trustees of the UFCW Local 1500 Pension Fund discontinuing the practice of purchasing annuities. If this contingency is not met by January 1, 2016, the monthly contribution rate shall remain at the rate established as of January 1, 2015.

ARTICLE XXIX LEGAL SERVICES

The Employer agrees to contribute the sum of \$1.75 per month to the UFCW Local 1500 Legal Services Fund on behalf of each regular journeyman clerk and full time employee covered by the Agreement who has completed sixty (60) days of service with the Employer. Such contributions shall begin on the first (1st) day of the calendar month next following the completion of sixty (60) days of such employment.

The Employer agrees to contribute \$1.75 per month to the UFCW Local 1500 Legal Services Fund on behalf of each regular junior clerk, regular part-time clerk and regular courtesy clerk who has completed six (6) consecutive months of regular part-time service with the Employer. Such contributions shall begin on the first (1st) day of the month next following the completion of six (6) consecutive months of such employment.

ARTICLE XXX CONTRIBUTIONS TO HEALTH & WELFARE, PENSION & LEGAL SERVICES FUNDS

A. There shall be no contributions to the Welfare Fund, Pension Fund and Legal Services Fund for those employees working full time for the summer period of May 15th to September 15th only, nor shall there be any change in part time contributions for part time employees working full time for the summer period only. Should such employees continue without interruption on a full time basis after the summer, the Employer shall pay as though there was no relief.

B. 1. Contributions to the Welfare Fund, Pension Fund and Legal Services Fund shall be remitted by

the Employer to the Fund's office on or before the twentieth (20th) day of each month. Every employee of record who works at least one day in the current month shall be considered to be employed for the entire month for the purpose of computing contributions for that month.

2. Upon the failure of the Employer to make payment of any contributions within fourteen (14) days of the date due, the Trustees shall be entitled at their sole option to take any action permitted by this Agreement, by the Agreements and Declarations of Trust establishing the Funds or by law to collect said contribution, together with interest, liquidated damages as established by the Trustees, attorneys' fees and court costs. Such interest and liquidated damages shall accrue starting on the day after the due date of the contributions (the twentieth day of the current month), and shall continue to accrue until said contributions, together with any accrued interest and liquidated damages, have been paid.

3. The Employer agrees that if it is delinquent in the payment of contributions to the Welfare Fund, to the extent that the Trustees have cancelled the payment of benefits to said Employer's covered employees, the Employer will be responsible for all hospital, medical, surgical and other benefits that would have been paid by the Fund had the Employer's delinquency in making its contributions not resulted in the cancellation of any rights on the part of the Employer's covered employees to receive any such benefits.

4. The Employer hereby accepts and ratifies the Agreements and Declarations of Trust, as amended from time to time, establishing the Funds as if they were set forth herein in full, and ratifies the designation of the Trustees thereunder. The Trustees have assumed all responsibility for the administration of the Plans, and the Employer shall have no responsibility, except as herein provided.

5. The Employer shall make available to the Funds, any and all pertinent records of employees that the Funds may require to soundly and efficiently operate the Funds. The Trustees shall have the right to have the Employer's records audited by an accountant of the Funds' own choosing, at the Funds' expense.

6. In the event the Employer fails to make contributions or provide records as required herein, the Trustees may, despite any other provision of this Agreement, submit to arbitration any issue with regard to these provisions, before an arbitrator designated in accordance with the labor arbitration rules of the American Arbitration Association. The arbitrator shall, in the event a violation exists, make a finding and award, which shall direct payment to the Fund, including the costs of the arbitration, legal fees and audit expenses together with interest and liquidated damages as established by the Trustees.

7. Upon the written request of the Employer, the Trustees shall make annual financial reports to the Employer, which shall contain information relating to the application of the monies received and benefits paid by the Funds.

C. In the case of any employee's illness or injury, contributions to the Welfare Fund, the Pension Fund, and the Legal Services Fund shall be made for a period not to exceed three (3) months of absence from work. In the case of an employee who is receiving Worker's Compensation benefits, contributions to the Welfare Fund shall also be made for the seventh (7th), eighth (8th) and ninth (9th) months of such absence.

D. The Employer shall make contributions to the Welfare Fund on behalf of each employee on family or medical leave under the provisions of the Family Medical Leave Act (FMLA), 29 U.S.C. §2601, et seq., for each month or partial month the employee is on such leave. The failure of an employee to return to work from such leave, within the meaning of 29 U.S.C. §2614 (c) (2), shall create no obligation on the part of the Union or the Welfare Fund to take any action to recover or to assist in the recovery of said contributions from said employee, nor will such failure to return to work relieve the Employer of its obligation to contribute to the Welfare Fund on behalf of said employee during the period specified in 29 U.S.C. §2614 (c) (1).

E. The Employer shall make contributions to the Pension Fund on behalf of each employee who qualifies, pursuant to 38 U.S.C. §§4312 and 4318, for Future Pension Service due to a period of military service. The Employer shall also make contributions to the Pension Fund on behalf

of each former employee who qualifies, pursuant to 38 U.S.C. §§4312 and 4318, for Future Pension Service due to a period of military service if the Employer was the last employer employing the former employee prior to such military service. Contributions shall be made at the Employer's contribution rate in effect during each month of military service to which such Future Pension Service relates. Such contributions shall be due and payable within thirty (30) days of reemployment of the employee with the Employer or within thirty (30) days of notice that the employee has become employed, in employment which meets the requirements of 38 U.S.C. §4312, with another contributing employer to the Pension Fund.

ARTICLE XXXI **HOURS AND LENGTH OF WORK WEEK**

Except for Junior Clerks, Part Time Clerks and Courtesy Clerks, forty (40) hours shall constitute the regular work week for all employees covered herein.

In a week in which a full day holiday occurs, thirty-two (32) hours shall constitute the regular work week for all regular Journeyman Clerks and Full Time Clerks. All hours worked in excess of thirty-two hours in a holiday week shall be paid at the rate of time and one-half (1 ½) their regular hourly rate.

In a week in which a full day holiday occurs, all time worked in excess of twenty-eight (28) hours (excluding Saturday and Sunday) shall be paid at a rate of time and one-half (1 ½) their hourly rate for all Junior Clerks and Part Time Clerks.

Working hours shall be consecutive except for a meal period of sixty (60) minutes which shall be provided during such hours as the Employer may designate and which shall not count in computing the number of hours worked.

All employees shall receive a fifteen (15) minute rest period for each four (4) hours worked which shall be included in computing the number of hours worked.

All employees working more than thirty-five (35) hours per week shall be considered Journeyman Clerks or Full Time Clerks and all employees working thirty-five (35) hours or less per week shall be considered Junior Clerks, Part Time Clerks or Courtesy Clerks.

Effective 6-1-15, all Part Time Clerks and Junior Clerks (regardless of their date of hire) shall be scheduled to work a minimum of 21 regular (non-overtime) hours each week from Monday – Friday. All Courtesy Clerks shall be scheduled to work a minimum of 21 regular (non-overtime) hours each week from Monday – Saturday.

Saturday and Sunday shall not be considered as part of the regular work week for Junior Clerks and Part Time Clerks. Sunday shall not be considered part of the regular work week for Courtesy Clerks.

The Employer shall post a weekly work schedule for all employees covered by this Agreement, no later than 5:00 PM each Friday for the following week. Changes may be made to this schedule in emergency only and with verification by the Union.

When new employee training takes place in an existing store, it is not the Company's intention to adversely affect the scheduled working hours of the regular employees of that store. The Company will act in good faith and make its best reasonable and diligent attempts to provide a regular schedule to affected employees.

Effective 1-3-11, all probationary Junior Clerks and Part Time Clerks shall not be scheduled to work more than 35 hours in any given week (Monday-Friday). All probationary Courtesy Clerks shall not be scheduled to work more than 29 hours in any given week (Monday-Saturday).

ARTICLE XXXII – WAGES

A. Minimum general across the board wage increases for all employees in the bargaining unit on or before March 29th, 2015:

	3/30/2015	1/4/2016	4/4/2016	1/2/2017	4/3/2017	1/1/2018
Department Manager	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Full Time Clerk	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Journeyman Clerk	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Journeyman & Apprentice Butchers	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Part Time Clerk	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25
Junior Clerk	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25
Courtesy Clerk	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25

B. Recognition of New Department Manager Classifications: Effective 1-3-11 the following classifications shall be recognized as Department Managers:

1. Grocery Department Manager
2. Produce Department Manager
3. Deli Department Manager
4. Dairy Department Manager
5. Bakery Department Manager

C. Effective 1-3-11, in current stores there shall be a 90 day probationary period for all newly appointed department managers. Effective 1-3-11, in new stores only, there will be a 120 day probationary period for all newly hired or promoted department managers. During said trial period the member shall receive, at minimum, the appropriate Department Managers minimum rate of pay as stated below for their respective department.

D. Any employee designated to cover for a Department Manager's position, specifically named in this Agreement, absent due to vacation(s), sickness, workers' compensation leave, disability leave or personal leave for at least 5 days in any single payroll week will be paid an additional \$.50 per hour to their base rate for all hours worked in that position.

E. New minimum wage rates for employees for the term of this Agreement:

	Current	1/1/2016	1/1/2017	1/1/2018
Meat & Seafood Department Managers	\$22.50	\$23.00		
Grocery, Produce, Deli, Dairy & Bakery Department Managers	\$17.00	\$18.00		\$18.50
Journeyman Butcher	\$18.00	\$18.25		\$18.50
Apprentice Butcher	\$15.00	\$15.50	\$16.00	\$16.25
Journeyman Clerk	\$12.25	\$13.25	\$13.75	
FT Clerk	\$12.25	\$13.25	\$13.75	
Junior Clerk	\$9.00	\$9.25		
PT Clerk	\$9.00	\$9.25		
PT Courtesy Clerk	\$8.90	\$9.15		

F. Front End Supervisors - The Company may from time to time appoint bargaining unit employees to the position of Front End Supervisor status. In such cases, it is agreed that such employees will be paid a differential of one dollar (\$1) per hour for all hours worked while holding the status of Front End Supervisor.

Appointment to and removal from Front End Supervisor status shall be at the sole discretion of the Company. There will be a minimum of two (2) Front End Supervisors per food store.

G. All Journeyman Clerks and Full Time Clerks hired on or after March 30th, 2015, shall receive the following minimum rate & wage progression:

After 60 days of employment - \$490.00 per week
 Effective 01/01/16 - \$530.00 per week
 Effective 01/01/17 - \$550.00 per week

Thereafter, these employees shall receive an increase of twenty (\$20.00) dollars per week in accordance with the dates listed on the schedule of the general across the board wage increases.

Department Managers, Butchers, Apprentice Butchers, Journeymen and Full Time Clerks hired at or above the minimum rate, in any event, shall receive a ten (\$10.00) dollar per week increase after sixty (60) days of employment and thereafter shall receive their increases in accordance with the schedule of the general across the board wage increases.

H. All Junior Clerks and Part Time Clerks hired on or after March 30th, 2015, shall receive the following minimum rate & wage progression:

After 6 months of employment - \$9.00 per hour
 Effective 01/01/16 - \$9.25 per hour

Thereafter, these employees shall receive an increase of twenty-five (.25¢) cents per hour in accordance with the dates listed on the schedule of the general across the board wage increases.

I. All Courtesy Clerks hired on or after March 30th, 2015, shall receive the following minimum rates & wage progression:

After 6 months of employment - \$8.90 per hour
 Effective 01/01/16 - \$9.15 per hour

Thereafter, these employees shall receive an increase of fifteen (.15¢) cents per hour in accordance with the dates listed on the schedule of the general across the board wage increases.

All Part Time Clerks, Junior Clerks and Courtesy Clerks upon completion of their probationary period will receive a twenty-five (.25)

cents per hour increase. Thereafter their first general wage increase will be paid in accordance with this schedule:

August, September, October, November,

December & January 1st increase in April

February, March, April, May,

June, July 1st increase in October

Junior Clerks & Part Time Clerks hired at or above the minimum rate, in any event, shall receive an increase of twenty-five cents (\$.25) per hour after six (6) months of employment and thereafter, receive an increase of twenty-five cents (\$.25) per hour in accordance with the dates listed on the schedule of the general across the board wage increases.

Part Time Courtesy Clerks hired at or above the minimum rate, in any event, shall receive an increase of twenty-five cents (\$.25) per hour after six (6) months of employment and thereafter, receive an increase of fifteen cents (\$.15) per hour in accordance with the dates listed on the schedule of the general across the board wage increases.

J. Effective June 1st, 1999, new category, new hires:- Part-time Courtesy Clerks shall work twenty-nine (29) hours or less, Monday through Saturday, and shall receive time and one half (1 1/2) time for all hours worked in excess of twenty-nine (29), Monday through Saturday and for all hours worked on Sunday.

The duties shall be limited to bagging, collecting shopping carts, cleaning around check stands, sweeping, replenishing bags, stocking magazines, candy and soda by check stands, displays by check stands, putting away overstocks and throw backs and straightening out bread stands.

On a case by case basis, the Company will consider reclassifying to Part Time Clerk/Junior Clerks those Courtesy Clerks who petition the Company to review whether they meet the requirements of a Part Time/Junior Clerk position.

K. All Meat and Fish Department Managers hired on or after March 30th, 2015, shall receive the following minimum rates & wage progression:

After 60 days of employment - \$900.00 per week

Effective 01/01/16 - \$920.00 per week

Thereafter they shall receive increases in accordance with the schedule of the general across the board wage increases.

L. All Grocery, Produce, Deli, Dairy & Bakery Department Managers hired on or after March 30th, 2015, shall receive the following minimum rate & wage progression:

After 60 days of employment - \$680.00 per week

Effective 01/01/16 - \$720.00 per week

Effective 01/01/18 - \$740.00 per week

Thereafter they shall receive increases in accordance with the schedule of the general across the board wage increases.

M. All Full Time Journeyman Butchers hired on or after March 30th, 2015, shall receive the following minimum rate & wage progression:

After 60 days of employment - \$720.00 per week

Effective 01/01/16 - \$730.00 per week

Effective 01/01/18 - \$740.00 per week

Thereafter they shall receive increases in accordance with the schedule of the general across the board wage increases.

N. All Full Time Apprentice Butchers hired or appointed on or after March 30th, 2015 shall receive the following minimum rate & wage progression:

After 60 days of employment - \$600.00 per week

Effective 01/01/16 - \$620.00 per week

Effective 01/01/17 - \$640.00 per week

Effective 01/01/18 - \$650.00 per week

Thereafter they shall receive increases in accordance with the schedule of the general across the board wage increases.

All Apprentice Butchers who complete a thirty-six (36) month apprenticeship program shall receive the full Journeyman Butcher rates and all future increases in accordance with the schedule of general across the board wage increases. All Apprentice Butchers can request a cutting test up to two (2) times in a one (1) year period, every year, throughout their Apprenticeship. The Company will determine if the Apprentice Butcher passes the test.

O. In the event of a change in the minimum wage law, to a rate higher than that called for as starting rate in the Union Contract, the higher rate shall take precedent and the Twenty-five \$.25 Cents per hour increase every six (6) months shall be in addition thereto.

ARTICLE XXXIII PART TIME CREDIT AND PREFERENCE

All Junior Clerk, Part Time Clerks or Courtesy Clerks covered under this Agreement who shall become Journeyman Clerks or Full Time Clerks for one (1) week or more, shall for the purpose of computing length of service requirements to fall into the Full Time progression rate range, receive credit computed on the basis of half time credit for the length of continuous service rendered by them as regular Junior Clerks, Part Time Clerks or Courtesy Clerks. However, should their Junior Clerk, Part Time Clerk or Courtesy Clerk hourly rate be higher than that called for under the Journeyman Clerk or Full Time progression schedule, then they shall receive the higher rate and proceed to receive increases in accordance with the schedule for general across the board wage increases.

All Junior Clerks, Part Time Clerks or Courtesy Clerks are to receive, first preference for all Full Time temporary work assignments during the summer months and holiday seasons.

ARTICLE XXXIV BULLETIN BOARD

The Union shall share existing store bulletin boards for the use of regular union notices.

ARTICLE XXXV PRIOR PRIVILEGES

The Employer agrees that any conditions other than those set forth in this Agreement, and enjoyed prior to the renewal of this Agreement by the employees of the Company, shall be continued in full force and effect on behalf of such employees.

ARTICLE XXXVI- SHOP STEWARDS

The Employer recognizes the right of the Union to have one (1) Journeyman Clerk or Full Time Clerk shop steward and one (1) Junior Clerk, Part Time Clerk or Courtesy Clerk shop steward in each store. The shop stewards in each store shall not be transferred without prior notice and discussion with the Union. The Employer will, with adequate notice, arrange for one (1) Journeyman Clerk or Full Time and one (1) Junior Clerk, Part Time Clerk or Courtesy Clerk shop steward from each store to have the same scheduled day off with pay, for the purpose of attending the Union's shop steward seminar. Shop Stewards shall not handle grievances and shall not interfere with the operation of the Employer's business, and shall not cause or engage directly or indirectly in any unauthorized strikes, work stoppages, slowdowns, or job actions.

ARTICLE XXXVII AUTOMATION

The Employer agrees that in the event of installation of any form of automation in any of its stores, markets or part thereof, the Union shall then have the right to renegotiate wages and conditions for the Union members in those affected stores, markets or parts thereof.

ARTICLE XXXVIII ENFORCEABILITY OF ANY PART OF AGREEMENT

The parties hereto agree that should any Article or subdivision of this Agreement be or become unlawful, invalid, ineffective or unenforceable by virtue of any acts, law or decisions of any established Governmental Agency or Court, then said Article or subdivision so declared shall not affect the validity and enforceability of any other Article or subdivision thereof, and the remainder of this Agreement shall continue in full force and effect for its duration, provided said declaration is so limited that the remainder of this Agreement may be isolated and enforceable with respect to both parties and include mutually binding obligations as to terms and conditions of employment.

ARTICLE XXXIX SUCCESSORS CLAUSE

For purposes of this Article XXXIX, the following terms shall have the following meanings: 1) the term "Company" shall be defined as Fairway Group Holdings Corp.; and 2) the term "Fairway" shall refer to the physical store locations that operate and/or conduct business under the banner, brand or trade name of "Fairway" or "Fairway Market".

This Agreement shall be binding upon the Company and its successors and assigns. The Company agrees that in the event of a successor to the

Company (by purchase of common stock, merger or consolidation) that continues to operate the business of Fairway, the Successor shall assume and perform unconditionally the obligations of the Company in this Collective Bargaining Agreement in accordance with its terms.

In no event shall such transfer, delegation or sale to the successor terminate, or be deemed to constitute a termination of Fairway Employees employment. The Union shall continue to be bound by this Agreement in the event of such a sale, transfer, delegation or acquisition.

The Parties to this agreement shall be bound by the "Settlement Agreement" dated and executed on May 19, 2009 by Fairway Group Holdings Corp., United Food and Commercial Workers Local 1500 and United Food and Commercial Workers International Union.

ARTICLE XL – SCHOLARSHIP FUND

The Employer shall contribute a lump sum payment of \$13,000 to the UFCW Local 1500 Scholarship Fund on each of the following dates:

- September 7, 2015
- September 5, 2016
- September 4, 2017

ARTICLE XLI – NO DISCRIMINATION CLAUSE

The Employer and the Union agree that they will not discriminate against any employee because of race, color, religion, union affiliation, age, sex, sexual orientation, disability, national origin, genetic information, or gender identity or expression.

ARTICLE XLII TERM OF AGREEMENT

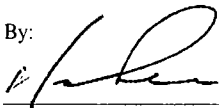
This Agreement shall be effective as of March 30th, 2015, and shall be automatically renewed from year to year thereafter, unless at least sixty (60) days prior to the April 1st, 2018, date or any annual date of expiration thereafter, written notice by registered mail is given by either party to the other of a desire to amend or terminate this Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have caused these presents to be signed by their respective representatives and their seals affixed thereof, the day and year first above written.

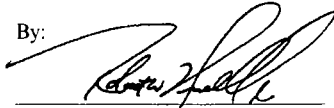
FAIRWAY GROUP
HOLDINGS CORP.

UNITED FOOD &
COMMERCIAL WORKERS
UNION, LOCAL 1500,
chartered by U.F.C.W
INTERNATIONAL
UNION, AFL-CIO, CLC

By:



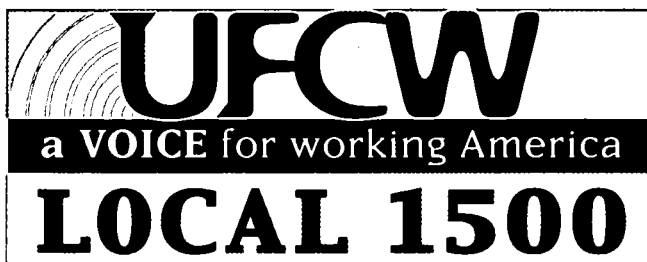
By:



ACUERDO DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
ENTRE

FAIRWAY

y



INTERNATIONAL UNION, AFL-CIO, CLC

Fecha de vigencia:	30 de Marzo de 2015
Fecha de Vencimiento:	1 de Abril de 2018

Esta es una traducción al español del inglés, del contrato de Fairway.
Ante cualquier error de interpretación en ésta versión, la versión original
en inglés prevalecerá

ESTE ACUERDO celebrado a los 11 días del mes de mayo del 2015, entre UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL 1500, establecido por United Food and Commercial Workers International Union, CLC, con domicilio comercial en 425 Merrick Ave. Westbury, NY, 11590 en adelante llamado el "Sindicato" y Fairway Group Holdings Corp. y así como cualquier corporación nueva o adquirida que opere como tienda al por menor operativo, todas con domicilio comercial en 2284 12th Avenue, New York, New York 10027, en adelante llamados colectivamente el "Empleador".

DECLARAN:

En consideración de las promesas mutuas, los convenios y las condiciones que aquí se incluyen, y por contraprestación válida y onerosa recibida, las partes firmantes por el presente acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

El Empleador por el presente reconoce al Sindicato como el agente de negociación único y exclusivo (a menos que el trabajo sea subcontratado afuera y se desempeñe en una ubicación que no sea propiedad de la Compañía) para todos los gerentes, gerentes adjuntos, vendedores o dependientes de alto rango, directores de departamento, vendedores o dependientes profesionales y vendedores o dependientes junior, empleados de tiendas de comestibles, lecherías, productos, comidas selectas sabrosas y departamento de fármacos, vendedores o dependientes de cortesía a tiempo parcial, empacadores de carne a tiempo completo y a tiempo parcial, procesadores de pollo, carniceros, carniceros aprendices, gerentes del departamento de pescados y carnes, conserjes, mantenimiento, encargados del estacionamiento, descargadores de camiones, trabajadores del almacén de Walnut Street, ayudantes de depósito posterior y calle trasera, trabajadores externos, panadería, café, frutas secas y nueces, sushi (a menos que sea subcontratado afuera en cualquier tienda/ubicación de Fairway, acuerdo para reunirse y discutir el impacto a los trabajadores), flores (a menos que sea subcontratado afuera en cualquier tienda/ubicación de Fairway, acuerdo para reunirse y discutir el impacto a los trabajadores), orgánicos, almacén en la tienda, departamento de queso, café, catering (excluyendo gerente exentos), cocina, congelados, receiving, servicio al cliente (con la excepción de los asociados que también realizan trabajos de oficina administrativa. La Compañía debe proveer notificación previa a la unión) y empleados de Departamento de POS así como todos los demás empleados que el Sindicato pueda estar autorizado o certificado para representar, excluyendo a los conductores de camiones, los asistentes de depósito fuera de las premisas (excluyendo los trabajadores del almacén de Walnut Street), los empleados de oficina, guardias, personal de camareros/camareras (del restaurante de 74th St. únicamente), personal y supervisors de construcción/repación como se define en la ley en todas las tiendas y mercados que ahora son propiedad, están dirigidos, mantenidos y/o operados por el mismo, y en cualquier tienda o mercado nuevo que pueda poseer, dirigir, mantener, operar y/o adquirir en cualquier momento durante el plazo de este acuerdo, sin importar bajo qué nombre sea operado en los condados de Dutchess, Putnam, Westchester, Bronx, Manhattan, Kings, Queens, Richmond, Nassau y Suffolk en los Estados de Nueva York, Nueva Jersey y Connecticut.

ARTÍCULO II SEGURIDAD DEL SINDICATO

Todos los empleados deberán, como condición de su empleo continuo por parte del Empleador, convertirse en miembros del Sindicato en el sexagésimo (60mo) día luego del comienzo de su empleo o de la fecha de celebración de este Acuerdo, cualquier sea posterior, y luego deberán mantener su membresía en el Sindicato en vigencia durante el plazo de este Acuerdo.

Cualquier empleado que sea despedido o suspendido en la membresía del Sindicato debido a falta de pago de cargos de iniciación y faltas de pago periódicas o el no cumplimiento de cualquier otra obligación frente al Sindicato que lo/la desvinculará bajo las disposiciones de la Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947, o cualquier Enmienda o Complemento a la misma, estará sujeto a la destitución del empleo, por parte del Empleador, luego de recibir la notificación por escrito de parte del Sindicato, de tales cuotas impagas o cargos de iniciación o la falta de cumplimiento de una obligación.

El Empleador acuerda enviar al Sindicato, dentro de treinta (30) días de la fecha de contratación, todo documentos requeridos por la Union incluyendo, pero no limitado, una aplicacion de la Union completada y la tarjeta de inscripcion medica.

ARTÍCULO III COMPROBACIÓN

El Empleador por el presente acuerda que controlará los cargos de iniciación y las cuotas de cada empleado de quien recibió la autorización y la instrucción por escrito en un formulario a ser brindado por el Sindicato. El Empleador remitirá las cuotas y los cargos de iniciación controlados, antes del vigésimo (20mo) día de cada mes al Secretario de Tesorería del Sindicato.

Efectivo el 1ro de julio del 2015, el calendario de la deducion para todos los nuevos empleados a tiempo parcial para las cuotas y los cargos de iniciacion, comenzara en el noventa y uno (91) día de empleo. Este cambio de ninguna manera cambiara los periodos de prueba actualmente establecidas en el acuerdo de negociacion colectiva.

ARTÍCULO IV CONTINUACIÓN DEL EMPLEO

Todos los empleados continuarán en su empleo presente durante el plazo de este Acuerdo, sujetos a los términos y las condiciones de empleo de este Acuerdo y el Programa anexo y que constituye parte del mismo.

Todos los vendedores o dependientes júnior y empleados a tiempo parcial estarán sujetos a las disposiciones de este Acuerdo, a menos que se especifique lo contrario y deberán convertirse y continuar siendo miembros del Sindicato conforme a este Artículo.

ARTÍCULO V PRERROGATIVAS DE LOS EMPLEADORES

Las prerrogativas de los Empleadores deberán incluir el derecho de gestión y contratación, dirección y ubicación de los empleados, sujeto a los términos de este Acuerdo.

Las prerrogativas de los Empleadores deberán incluir el derecho a determinar los días y horarios en que sus mercados deben abrir y cerrar, los días y horarios en que sus empleados deben comenzar y detener el trabajo, el derecho a transferir los empleados de un mercado a otro y a intercambiar los empleados dentro de cualquier departamento, cubierto por este contrato, y a cambiar el tipo de trabajo a ser realizado por parte de cualquier empleado y el derecho a despedir o disciplinar a cualquier empleado por causa justificada, sujeto a los términos de este Acuerdo.

Se entiende y se acuerda en que los departamentos combinados de carnicero/mariscos tal como se oponen a todos los demas departamentos en los mercados del Empleador deba tener unas identidades separadas y distintas y que las prerrogativas del Empleador para intercambiar los empleados y para cambiar su tipo de trabajo quedara reservada a los, y dentro de dicho departamentos separados y distintos. Esto significa que los carniceros y empleados de mariscos pueden trabajar en los departamentos de cada uno, pero que los departamentos de carniceros/mariscos tendran antigüedad separada y derechos de desplazamiento de los otros departamentos. Esto no afecta el requisito de que solo carniceros y aprendices de carnicero cortar carnes roja, cordero, ternera y cerdo. Esto no afecta el sencillo recorte de carne por personas que no son carniceros y aprendices de carnicero.

El intercambio de empleados dentro de los departamentos, o de un mercado a otro, como se dispone en el presente, no deberá afectar los derechos de antigüedad de ningún empleado.

El Empleador tiene el derecho de transferir cualquier empleado de una de sus tiendas a otra sin aprobacion de la Union o el empleado. El Empleador notificara a la Union por escrito al menos una (1) semana antes de una transferencia permanente de un vendedor o empleado de tiempo completo, por lo menos tres (3) dias antes de una transferencia permanente de un vendedor o dependientes junior, empleados de tiempo parcial o empleados de cortesia, la Union sera notificada lo mas pronto possible en caso de un traslado de emergencia.

En dicho caso que el traslado de vendedores o empleados de tiempo completo le cause gastos excesivo de transporte al reportarse a la nueva ubicacion, la Union, a peticion del empleado, tendra el derecho de pedir

al empleador reembolso por los gastos adicionales a los empleados transferidos.

Cuando no haya transporte público disponible, se deberá reintegrar a los empleados transferidos los pasajes o peajes adicionales que resulten de la transferencia y el millaje en automóvil adicional a una tarifa equivalente a la actual tasa aprobada por el IRS por milla.

Cuando haya disponibles instalaciones de transporte público, el Empleador por el presente acuerda reintegrar a los empleados cualquier aumento en las tarifas del viaje o gastos de viaje ocasionados por la transferencia de un mercado a otro de dicho empleado.

Cuando la transferencia sea solicitada por el empleado y otorgada por el Empleador, este último no reintegrará ningún gasto de viaje adicional.

En dicho caso que los vendedores o empleados de tiempo completo sean transferidos por razón del cierre de una tienda o como consecuencia de un despido o promoción general, estas transferencias no se consideraran bajo esta disposición.

ARTÍCULO VI CIERRE DE TIENDA

En ningún caso el cierre de una tienda o tiendas cubiertas u operadas por el Empleador resultará en la pérdida de los derechos de antigüedad de ninguno de los empleados afectados por esa razón.

ARTÍCULO VII ACCESO A LAS TIENDAS

El Empleador acuerda permitir que un representante autorizado del Sindicato visite cualquiera de los sitios de actividad comercial del Empleador en cualquier momento durante el horario habitual de trabajo con el propósito de cerciorarse si este Acuerdo se cumple adecuadamente, siempre y cuando no haya interrupción o interferencia con la actividad comercial del Empleador.

Para facilitar el funcionamiento adecuado de cualquier plan de beneficios del empleado y para garantizar que las contribuciones se emitan para todos los empleados cubiertos de acuerdo con las disposiciones del acuerdo de negociación, el Empleador por el presente acuerda la inspección de esos registros considerados necesarios por parte de un Contador Público Certificado, o por cualquier otra parte a ser acordada mutuamente por las partes del presente.

El Empleador acuerda exhibir la Tarjeta de tienda del Sindicato U.F.C.W.I. gratis, durante el período de este Acuerdo. Dicha Tarjeta de tienda del Sindicato deberá continuar siendo propiedad del Sindicato, y el Empleador por el presente acuerda que la infracción o violación de cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo por su parte, constituirá una causa suficiente para la eliminación de dicha Tarjeta de tienda del Sindicato por parte del Sindicato.

Representantes Autorizados o Funcionarios de la Union estaran autorizados a revisar los registros de nomina con el fin de determinar los aumentos de salarios y la afiliacion sindical de acuerdo a los terminos y condiciones del contrato sindical.

ARTÍCULO VIII SERVICIO MILITAR

A. En el caso de que a un empleado cubierto por este Acuerdo se le exija que deje su puesto, trabajo o labor por deber servir en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por razones de enrolamiento en cualquier forma de servicio militar, y conforme al pedido como lo establece la ley, deberá ser reincorporado a su puesto anterior de tal manera o en tales condiciones como lo disponen las leyes vigentes, incluyendo, pero sin limitarse a, los beneficios de cualquier aumento en los salarios laborales y las mejoras en las condiciones de trabajo, y en ningún caso tal servicio militar será interpretado como privación para el empleado de sus derechos y privilegios como empleado o bajo ningún estatuto o ley que pertenezca a dicho servicio militar.

B. En el caso de que un empleado realice una solicitud para regresar al trabajo luego del servicio militar, deberá hacerlo en la forma y según las condiciones establecidas en la legislación vigente.

C. Un empleado a tiempo completo que sea miembro de un programa organizado de reserva o esté en la Guardia Nacional reunirá los requisitos para una licencia sin goce de sueldo de dos (2) semanas (sujeto a la extensión en casos excepcionales); dicha licencia puede ser adicional al

período de vacaciones programadas habituales del empleado, para que el empleado pueda participar en el entrenamiento militar requerido por tal organización. Un empleado que desee utilizar su período de vacaciones habituales como ausencia militar recibirá su pago de acuerdo con el procedimiento de vacaciones habituales.

D. Todas las notificaciones de licencia militar sin goce de sueldo se deben presentar por escrito en el Departamento de Personal.

ARTÍCULO IX EMPLEO DE MENORES DE EDAD

El Empleador por el presente acuerda no emplear a menores de edad infringiendo cualquiera de las disposiciones de las Leyes Estatales o Federales en los casos previstos.

ARTÍCULO X ACUERDO INDIVIDUAL

Ningún empleado celebrará, ni se le solicitará que celebre, ningún acuerdo, ni acordará ninguna actividad inconsistente o que entre en conflicto con los términos de este Acuerdo, o en derogación, o detracción de ninguna de sus condiciones de empleo incluidas en el presente, ni se le solicitará que brinde o fije ninguna garantía en absoluto.

ARTÍCULO XI DELANTALES Y HERRAMIENTAS

El Empleador acuerda suministrar y proveer a todos los empleados cubiertos en el presente, sin costo alguno para los mismos, todos los delantales, calzado (cuando lo requiera la Compañía), las herramientas y equipos de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones.

El Empleador, a cuenta suya, deberá proveer y lavar los abrigos, los delantales, las batas y toda la vestimenta habitual de la tienda que el Empleador exige que vestan los empleados.

ARTÍCULO XII PRUEBA DEL DETECTOR DE MENTIRAS Y DE DROGAS

El Empleador acuerda que no solicitará, requerirá ni aceptará ninguna oferta voluntaria de ningún empleado para someterse a la prueba del detector de mentiras.

Cualquier miembro de la Unión que recién asume la posición de Operador de Alta Baja, Operador de Montacargas y/o Operador de Plataformas Motorizadas serán objeto a un examen de drogas administrado por la Empresa (o un cesionario) antes de comenzar su primer día de dicha cesión. En caso de un fracaso del examen de drogas requerido por la Empresa, el único resultado será que los miembros no serán reasignados a ninguna de las posiciones anteriormente mencionadas y serán devueltos a sus posiciones previas en la Empresa. El fracaso del examen de drogas requerido por la Empresa, no impactará el empleo del miembro con la Empresa. La Empresa se compromete a no compartir la información obtenida con cualquier agencia o agentes externos.

ARTÍCULO XIII PERÍODO DE PRUEBA

El Empleador tendrá derecho a un período de prueba de sesenta (60) días para todos los vendedores o dependientes profesionales y empleados a tiempo completo, y tales empleados nuevos podrán ser despedidos por el Empleador dentro de dicho período de prueba de sesenta (60) días sin mediar causa de dicho despido.

El Empleador por el presente acuerda no despedir a ningún empleado luego del vencimiento de dicho período de prueba de sesenta (60) días excepto por causa justificada.

Una vez que el empleado complete el período de prueba de sesenta (60) días, su fecha de empleo y antigüedad se volverá retroactiva hasta el primer (1er) día de la contratación.

Todos los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía contratados después del 1º de enero de 1995 tendrán un período de prueba de seis (6) meses.

ARTÍCULO XIV DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

Los derechos de antigüedad de los empleados que actualmente están trabajando o están despedidos deberán prevalecer en toda la compañía.

Todos los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo en la ubicación de 2328 12th Avenue tendrán una fecha

de antigüedad del 1º de diciembre de 1998, ó de su fecha de contratación, cualquiera que sea posterior.

Los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y los empleados de cortesía en la ubicación de 2328 12th Avenue tendrán una fecha de antigüedad del 1º de marzo de 1999, ó de su fecha de contratación, cualquiera que sea posterior.

Se considerará que los representantes de los trabajadores en cada tienda tienen la mayor antigüedad en el caso de una transferencia o un despido.

La promoción dentro de una unidad de negociación se basará en la aptitud y capacidad siendo la antigüedad un factor decisivo si dichas calificaciones son equivalentes.

ARTÍCULO XV HUELGAS Y PAROS

No habrá cesación del trabajo, ni huelgas, piquetes u otra interferencia con el funcionamiento de la actividad comercial del Empleador, tampoco habrá paros por parte del Empleador durante el periodo de este Acuerdo.

No constituirá una violación al Acuerdo que un empleado o miembro del Sindicato cubierto por este Acuerdo se niegue a cruzar una línea de piquete o se niegue a ingresar en las premisas del Empleador, si tal negación no constituye una violación de la Sección 8(b) (4) de la Ley de Relaciones Obreros-Patronales de 1947, según la enmienda.

ARTÍCULO XVI RETROACTIVIDAD

A menos que se disponga específicamente lo contrario en el presente, todos los aumentos de salario y cualquiera de los restantes términos y condiciones de empleo incluidos en el presente serán retroactivos e incluirán el 30 de marzo del 2015.

ARTÍCULO XVII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

Todas las controversias, diferencias o quejas que surjan de la interpretación, aplicación, incumplimiento o reclamo de incumplimiento de las disposiciones de este Acuerdo serán resueltas de la siguiente manera:

A. Dentro de las dos (2) semanas calendario de ocurrida dicha controversia, diferencia o queja, los representantes autorizados del Sindicato y el Empleador, de buena fe, intentarán armonizar tal controversia, diferencia o queja.

B. En el caso en que no se resuelva el problema en el paso anterior, un representante del Empleador que cargue con la responsabilidad de las relaciones laborales y un representante debidamente designado del Sindicato intentarán resolverlo.

C. En el caso en que la controversia, diferencia o queja continúe sin solución luego del cumplimiento de los pasos anteriores, dicha controversia, diferencia o queja podrá ser sometida al arbitraje por cualquiera de las partes antes de los treinta (30) días luego de ocurrida ante un árbitro seleccionado mutuamente por las partes, para su arbitraje ágil, o ante la asociación Estadounidense de Arbitraje para que designe un árbitro, de acuerdo con sus reglas, que escuche y determine el problema. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes. Los gastos del arbitraje serán repartidos por igual entre las partes.

D. El árbitro no tendrá la autoridad o las facultades para arbitrar disposiciones nuevas de este Acuerdo, o para arbitrar, ya sea total o parcialmente, ninguna disposición de este Acuerdo, ni estará facultado para agregar, eliminar o modificar ninguna de las disposiciones de este Acuerdo.

E. A cualquier miembro del Sindicato, según lo indique el árbitro, que se le solicite prestar testimonio en cualquier procedimiento de arbitraje, recibirá su pago habitual del Empleador.

ARTÍCULO XVIII CLÁUSULA DE TRABAJO DEL VENDEDOR O DEPENDIENTE

Ninguna persona que no sea un empleado de la Compañía en la unidad de negociación tendrá permitido realizar el trabajo de vendedor o dependiente. Para los fines de este Acuerdo, el trabajo de vendedor o dependiente incluirá, entre otros, la realización de sus obligaciones en el mercado minorista o el Mercado del autoservicio, tales como:

La comercialización de la mercadería; el abastecimiento de los estantes; la espera en el comercio; la exhibición de la mercadería; la venta de ali-

mentos, lácteos y productos sabrosos, la realización del inventario; actuar como inspector o cajero, tenedor de libros y el embolso de la mercadería.

La cláusula anterior puede excluir los servicios de los gondoleros a consignación que manejen artículos que no sean alimentos, siempre y cuando el Sindicato otorgue el consentimiento previo.

ARTÍCULO XIX PAGO DE HORAS EXTRAS

A. El Empleador acuerda pagar a todos los vendedores o dependientes profesionales y a los empleados a tiempo completo, por todas y cada una de las horas trabajadas que excedan las cuarenta horas en una semana, el pago de horas extras a razón de tiempo y medio su tarifa por hora habitual.

B. El Empleador acuerda pagar a todos los vendedores o dependientes junior y a los empleados a tiempo parcial todas y cada una de las horas trabajadas que excedan las treinta y cinco (35) horas en una semana, el pago de horas extras a razón de tiempo y medio de su tarifa por hora habitual.

C. El Empleador acuerda pagar a todos los empleados de cortesía cada una de las horas trabajadas que excedan las veintinueve (29) horas en una semana, el pago de horas extras a razón de tiempo y medio su tarifa por hora habitual.

D. Todos los empleados a tiempo parcial, vendedores junior y empleados de cortesía que trabajen un turno que comience entre las 9:30 p.m.-1:00 a.m. se debe considerar empleado de noche y debe recibir veinticinco (.25) centavos por todas horas trabajada durante ese turno.

Los vendedores o empleados de tiempo completo deben recibir diez por ciento (10 %) adicional a su salario regular por hora por los turnos que comiencen entre 9:30 p.m.-1:00 a.m.

E. En ningún caso habrá ninguna pirámide de las horas extras y la prima de pago.

F. Trabajo de sábado/domingo

1. Los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo recibirán tiempo y medio (1 1/2) su tarifa habitual de pago por el trabajo realizado un domingo. Los vendedores o dependientes junior y los empleados a tiempo parcial recibirán tiempo y medio (1 1/2) su tarifa habitual de pago por el trabajo realizado un sábado y un domingo. El domingo no será considerado como parte de la semana de trabajo habitual para los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo. El sábado y el domingo no serán considerados como parte de la semana de trabajo habitual para los vendedores o dependientes junior y los empleados a tiempo parcial. Los empleados de cortesía a tiempo parcial recibirán tiempo y medio (1 1/2) su tarifa habitual de pago por el trabajo realizado el domingo. El domingo no será considerado como parte de la semana de trabajo habitual para los empleados de cortesía.

2. No se les exigirá a los vendedores o dependientes profesionales que trabajen los domingos. Si el Empleador no puede completar el personal para un departamento el día domingo, se les solicitará a los empleados que trabajen en orden inverso de antigüedad.

3. A todos los vendedores o dependientes profesionales y empleados de tiempo completo se les deberá dar una oportunidad para trabajar los domingos y los días feriados, donde se disponga, en forma rotativa, dentro de su departamento y ubicación, cuando la tienda este abierta para negocio.

4. Efectivo en o antes del 28 de febrero del 2011, todos los empleados que hayan terminado su tiempo de prueba, como: los vendedores junior, empleados de tiempo parcial y empleados de cortesía tendrán establecido una cantidad mínima de horas de tiempo y medio. Este mínimo de horas se basará en un promedio de horas trabajadas en los fines de semana (sábado y domingo para vendedores juniors y empleados de tiempo parcial y domingos para empleados de cortesía) por un periodo de 13 semanas desde el 4 de octubre del 2010 hasta el 2 de enero del 2011. Este número mínimo de horas de fin de semana será garantizado a los miembros por lo menos durante la vigencia de este contrato.

5. Efectivo en o antes del 28 de febrero del 2011, todos los empleados a prueba contratado en o antes del 2 de enero del 2011, al término de su periodo de prueba, van a estar garantizado un mínimo de 8 horas de fin de

semana (como se describe en parrafo 1) siempre que esten disponibles y tengan un promedio de al menos 8 horas desde las ultimas 13 semanas de su periodo de prueba.

6. Todos los vendedores junior, empleados de tiempo parcial y empleados de cortesia contratados en on despues del 3 de enero del 2011 recibiran tiempo completo por todas horas trabajadas en el fin de semana por los primeros dieciocho (18) meses de empleo. Despues de completar los dieciocho (18) meses de servicio de miembro se le pagara dos dolares (\$2.00) por hora de incremento por todas horas de fin de semana trabajadas (como se describe en el parrafo 1) antes que completen los dos (2) anos de servicio. Despues de los dos (2) anos de servicio el vendedor junior, empleado de tiempo parcial y empleado de cortesia deberan de recibir tiempo y medio por todas las horas trabajadas en el fin de semana (como se describe en el parrafo 1).

7. En los casos de ausencias excesivas de horas de fin de semana programado, la empresa tendra a su disposicion todos los elementos de la disciplina progresiva. Basado en lo arriba mencionado la empresa tambien puede restringir a un empleado de la programacion de fin de semana siempre que se cumplan y discutan el problema con el Representante de la Union correspondiente.

ARTÍCULO XX FERIADOS

A. Todos los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo con al menos tres (3) meses o más de empleo tendran el derecho de recibir los siguientes días Feriados con pago:

Día de Año Nuevo

Día del Trabajo

Día de los Caídos

Día de Acción de Gracias

4 de Julio

Día de Navidad

Día de los Presidentes (si fuiste contratado antes de 1ro de enero del 1995)
Día de Elecciones Presidencial (Si eres votante registrado y contratado en o antes del 1ro de enero del 1995)

Luego de un (1) año de empleo, un (1) día Feriado personal más el cumpleaños del empleado.

Luego de dos (2) años de empleo, un (1) día Feriado personal adicional más el aniversario de empleo.

Luego de tres (3) años de empleo, un (1) día Feriado personal adicional.

B. El empleado que reúna los requisitos deberá informar a su Empleador con al menos dos (2) semanas de anticipación de la fecha propuesta de dichos Feriados personales. Sin embargo, estas fechas estarán sujetas a la aprobación del Empleador.

C. El empleado será compensado a tiempo y medio su tarifa, más su pago por el feriado habitual de hora normal por cualquier trabajo realizado durante un Feriado.

D. Si uno de los Feriados mencionados cae un día de trabajo habitual durante el periodo de vacaciones del empleado, se le pagará una suma de dinero equivalente a su pago de hora normal diaria, además de su pago de vacaciones o se le dará un día de vacaciones adicional.

E. Un empleado cuyo día libre programado habitual caiga en uno de los Feriados mencionados recibirá otro día libre en la misma semana.

F. Para poder reunir los requisitos para los feriados, los empleados deben trabajar durante el día laboral programado anterior y posterior al feriado a menos que la ausencia del empleado esté justificada o fuera ocasionada por circunstancias más allá de su control.

Efectivo el 11 de mayo del 2015 con el fin de ser elegible para tiempo y medio (1 ½) y la paga del feriado que hayas trabajado, los empleados deben trabajar en el feriado actual. Los empleados que hayan trabajado en el feriado, recibiran tiempo y medio (1 ½) mas el pago del feriado independiente si trabajan el día programado despues del día festivo. Esta disposicion sera sujeto a una accion disciplinaria si se abusa. Tal accion disciplinaria puede ser constritado por la Union.

Con el fin de ser eligible para recibir la paga del feriado que no se haya trabajado, los empleados deben trabajar el día de trabajo programado antes y el día programado despues del feriado a menos que la ausencia del empleado es justificada o fue ocasionada por circunstancias independiente de su voluntad.

G. Un empleado que sea despedido por alguna razón o que voluntariamente finalice su empleo antes de un feriado no tendrá derecho a recibir el pago por el feriado.

H. Todos los vendedores o dependientes junior, empleados de tiempo parcial y empleados de cortesía con al menos seis (6) meses o mas de empleo tendran el derecho de recibir los siguientes dias feriados con pago:

Dia de Año Nuevo

Dia del Trabajo

Dia de los Caídos

Dia de Acción de Gracias

4 de Julio

Dia de Navidad

Dia del Presidente (si fuiste contratado antes de 1ro de enero de 1995)

Dia de Elecciones Presidencial (Si eres votante registrado y contratado en o antes del 1ro de enero de 1995)

Contratados antes del 1ro de enero de 1995 – Despues de un (1) ano de empleo, dos (2) dias Feriados personales mas el Dia de Cumpleanos.

Contratados despues del 1ro de enero de 1995 – Despues de un (1) ano de empleo, un (1) dia Feriado personal mas el Dia de Cumpleanos.

I. Todos los empleados, a opcion del trabajador, podra sustituir cualquier Dia Feriado en observacion del Cumpleano de Martin Luther King. Dicha sustitucion se hara por escrito al empleador, no mas tarde del 31 de diciembre. Se aplicaran las reglas obligatorias de personal por orden inverso de antigüedad.

J. Si un Dia Feriado cae un Domingo, el Dia Feriado se observara el siguiente Lunes para los vendedores o dependientes profesionales, empleados de tiempo completo y empleados de cortesía. Si un Dia Feriado cae Sabado o Domingo, el Dia Feriado se observara el siguiente Lunes para todo los dependientes junior y empleados de tiempo parcial.

K. Todos los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y los empleados de cortesía con menos de dos (2) anos de empleo continuo recibiran cuatro (4) horas pagas por todos los Feriados y luego de los dos (2) anos de empleo continuo ellos recibiran siete (7) horas pagas por todos los Feriados.

L. Los Feriados personales para todos los empleados serán asignados y tomados o serán acumulados al final de cada año del contrato, siempre y cuando el empleado se encuentre en el puesto de trabajo del Empleador en dicho momento. Los feriados personales acumulados se pueden tomar en una fecha posterior o serán pagados por completo al momento en que el empleado deje la compañía.

ARTÍCULO XXI VACACIONES

A. Todos los vendedores profesionales y empleados de tiempo completo tendran derecho a vacaciones pagadas de la siguiente manera:

Anos de Servicio	Contratados antes de 1ro de enero de 1995	Contratados en o despues de 1ro de enero de 1995
Un (1) ano:	Dos (2) semanas	Una (1) semana
Dos (2) anos:	Dos (2) semanas	Dos (2) semanas
Siete (7) anos:	Tres (3) semanas	Tres (3) semanas
Dies (10) anos:	Cuatro (4) semanas	Cuatro (4) semanas
Veinte (20) anos:	Cinco (5) semanas	-----
Veinti-cinco (25) anos:	-----	Cinco (5) semanas

B. Excepto por aquellos vendedores o dependientes profesionales o empleados a tiempo completo, que voluntariamente hayan abandonado su empleo o que hayan sido despedidos por una causa justificada, todos los empleados a tiempo completo despedidos por parte del Empleador antes de la finalización de los seis (6) meses de servicio recibirán un doceavo (1/12) de su pago de vacaciones por cada mes de servicio prestado, siempre y cuando tales servicios hayan sido continuos.

C. Si un vendedor o dependiente profesional o empleado a tiempo completo que está con el Empleador más de un año y por otras razones, aparte del despido por una causa justificada, finaliza su empleo con el Empleador antes de completar un año entero de empleo, dicho empleado recibirá el pago de las vacaciones en proporción a ese período.

D. El derecho a las vacaciones será calculado por el tiempo de servicio desde la fecha de empleo.

E. Pago de vacaciones se calculara sobre la base del salario ordinario de tiempo regular del empleado por semana, a menos que se indique lo contrario.

F. Todos los vendedores juniors, empleados de tiempo parcial y empleados de cortesía tendrán derecho a vacaciones pagadas de la siguiente manera:

Años de Servicio	Contratados antes de 1ro de enero de 2007	Contratados en o después de 1ro de enero de 2007
Un (1) año:	Treinticinco (35) horas	Veinte (20) horas
Dos (2) años:	Setenta (70) horas	Veinte (20) horas
Tres (3) años:	Setenta (70) horas	Setenta (70) horas
Siete (7) años:	Ciento y cinco (105) horas	Ciento y cinco (105) horas
Dies (10) años:	Ciento cuarenta (140) horas	Ciento cuarenta (140) horas
Veinticinco (25) años:	Ciento setenta y cinco (175) horas	Ciento setenta y cinco (175) horas

G. Efectivo el 1ro de julio del 2015, el Empleador se compromete a pagar el pago de vacaciones en el periodo de pago la semana antes del comienzo de las vacaciones programadas.

ARTÍCULO XXII LICENCIA POR ENFERMEDAD

Todos los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo contratados antes del 1º de enero de 1995, luego de completar tres (3) meses consecutivos de empleo a tiempo completo con el Empleador, reunirán los requisitos para recibir, en un año de contrato, un máximo de diez (10) días de licencia por enfermedad con el pago calculado con la tarifa de hora habitual normal del empleado para ocho (8) horas por los días de ausencia del trabajo debido a una enfermedad y comenzará con el primer día de cualquier enfermedad. El empleado debe notificar al Empleador al momento de la enfermedad para que se pueda mantener el programa de trabajo adecuado.

Todos los vendedores o dependientes júnior y los empleados a tiempo parcial contratados antes del 1º de enero del 1995, luego de completar tres (3) meses consecutivos de empleo a tiempo parcial con el Empleador, reunirán los requisitos para recibir, en un año de contrato, un máximo de diez (10) días de licencia con el pago calculado con la tarifa de hora habitual normal del empleado para siete (7) horas por los días de ausencia del trabajo debido a una enfermedad y comenzará con el primer día de cualquier enfermedad.

A. Aquellos empleados que trabajen para el Empleador el último día de cada año de contrato y que estuvieron empleados durante tres (3) meses o más durante el año de contrato, deberán recibir el pago por la licencia por enfermedad para la que reunían los requisitos pero que no utilizaron.

B. Cualquier empleado que reúna los requisitos para la licencia por enfermedad y sea despedido, por otras razones que no sea una causa justificada, antes del final del año de contrato, recibirá el pago en proporción por cualquier licencia por enfermedad que no haya utilizado.

C. Todos los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo contratados en o después del 1º de enero del 1995, luego de completar tres (3) meses de servicio recibirán un (1) día por mes hasta cuatro (4) días en el primer año de empleo. En el segundo (2do) año de empleo seis (6) días por año y en el tercer (3er) año de empleo ocho (8) días por año. Luego de completar tres (3) años de empleo, la licencia por enfermedad será de diez (10) días. La licencia por enfermedad que no se utilice deberá ser pagada al final del año calendario.

D. Todos los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía contratados en o después del 1º de enero de 1995 recibirán cinco (5) días de licencia por enfermedad, con siete (7) horas pagas por cada día hasta un máximo de treinta y cinco (35) horas.

E. Todos los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía contratados en o después del 1º de enero de 2003, luego de completar un (1) año de servicio recibirán cuatro (4) horas por cada tres (3) meses de empleo hasta un máximo de tres (3) días/doce (12) horas. Luego de dos (2) años de empleo, siete (7) horas por cada tres (3) meses de empleo hasta un máximo de cuatro (4) días/veintiocho (28) horas. Luego de tres (3) años de empleo, cinco (5) días de licencia por enfermedad hasta un máximo de treinta y cinco (35) horas. La licencia por enfermedad que no se utilice deberá ser pagada luego de dos (2) años de empleo.

F. Todos los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía contratados en o después del 1º de enero de 2007, luego de completar un (1) año de servicio recibirán cuatro (4) horas

por cada cuatro (4) meses de empleo hasta un máximo de tres (3) días/doce (12) horas. Luego de dos (2) años de empleo, cuatro (4) horas por cada cuatro (4) meses de empleo hasta un máximo de tres (3) días/doce (12) horas. Luego de tres (3) años de empleo, cuatro (4) días de licencia por enfermedad hasta un máximo de veintiocho (28) horas. Luego de cuatro (4) años de empleo, cinco (5) días de licencia por enfermedad hasta un máximo de treinta y cinco (35) horas. La licencia por enfermedad que no se utilice deberá ser pagada luego de dos (2) años de empleo.

ARTÍCULO XXIII LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

A. El Empleador, a su criterio y por escrito, deberá otorgar la licencia sin goce de sueldo a los empleados que la soliciten durante un periodo de tiempo razonable, sin embargo, la negación a otorgar dicha licencia no debe ser considerada irrazonable. Todas las solicitudes de licencias no son necesariamente por razones de enfermedad o lesiones, sin embargo, se debe entregar la notificación subsiguiente y la solicitud tan pronto como sea razonablemente posible. Una licencia sin goce de sueldo otorgada por el Empleador no deberá constituir una suspensión de la antigüedad.

B. Licencia sin goce de sueldo por razones familiares/médicas. El Empleador deberá otorgar al empleado una licencia sin goce de sueldo por razones familiares o médicas si reúne los requisitos, según lo requiere la ley federal.

ARTÍCULO XXIV LESIONES EN EL TRABAJO

Un empleado que se lesione en el trabajo y al que un médico le indique que no continúe trabajando, se le deberá pagar su salario de día habitual por ese día a la tarifa de hora normal por el día en que ocurrió la lesión y hasta los proximos (2) días regulares de trabajo y el tiempo no se considerará licencia por enfermedad.

Un empleado ausente del trabajo debido a una lesión o enfermedad conservará su antigüedad por un periodo que no exceda doce (12) meses. La Compañía se compromete a reunirse y discutir con la Union cualquier caso individual que, por razones ajenas a la voluntad de los trabajadores, van mas alla de doce (12) meses.

ARTÍCULO XXV SERVICIO DE JURADO

El empleado que sea llamado para ser miembro de un jurado recibirá el pago por las horas reales trabajadas para la Compañía. Si este pago junto con el pago del jurado no equivale a sus ganancias semanales de hora normal habitual, la Compañía cubrirá la diferencia, siempre y cuando el empleado trabaje para la Compañía durante esas horas, debido a que en ese momento sirve como jurado, está razonablemente disponible para trabajar. En el caso de que un empleado que sea miembro de un jurado durante cinco (5) días durante la semana, el pago del jurado obtenido en su día libre normal se deberá excluir cuando se calcule el pago a ser otorgado por la Compañía. El empleado deberá notificar a la Compañía al momento de recibir el aviso del servicio de jurado. El salario maximo para servir como jurado sera de dos (2) semanas o cuatro (4) semanas en el caso que un empleado sea llamado para un gran jurado (el pago se basara en la presentacion del empleado de la debida documentacion a la Compañia a la conclusion de los servicios como jurado).

ARTÍCULO XXVI LICENCIA POR ASUNTOS FAMILIARES

Los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo que asistan a ceremonias religiosas y entierros tendrán derecho a recibir el pago por licencias para funerales que no excedan los tres (3) días por todos los días de trabajo perdidos desde el día de la muerte hasta el día del entierro de un miembro cercano de la familia, el día libre del trabajo del empleado no será calculado como parte de la ausencia para funerales. El "familiar cercano" se define como cónyuge, hijos, hijastros legales, hijo de crianza legales, hermana, hermano, padres, padrastro legales, padres de crianza legales, padres del cónyuge, padrastro legales del conyuge o padres de crianza legales del cónyuge. En el caso de la muerte de un abuelo/nieto tal empleado tendrá derecho a recibir un (1) día libre sin pérdida del salario para asistir al funeral o servicio conmemorativo.

A. Los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía tendrán derecho a recibir la licencia para funerales

como lo reciben los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo, pero proporcionalmente. Dichos empleados serán compensados por la pérdida de tiempo real como lo dispone el programa de trabajo semanal.

ARTÍCULO XXVII FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL

Con vigencia a partir del 1ro de octubre del 2014, el Empleador acepta contribuir con la suma de \$1087.66 por mes a la UFCW Local 1500 Welfare Fund en representación de cada vendedor o dependiente profesional y empleado a tiempo completo habitual cubierto por este Acuerdo que haya completado los sesenta (60) días de empleo.

Con vigencia el 1º de octubre del 2015, \$1163.80 por mes.

Con vigencia el 1º de octubre del 2016, \$1245.27 por mes.

Con vigencia el 1º de diciembre del 2017, \$1307.53 por mes.

Con vigencia a partir de 1ro de octubre del 2014, el Empleador acepta contribuir con la suma de \$76.06 por mes a la UFCW Local 1500 Welfare Fund en representación de cada vendedor o dependiente junior, empleado a tiempo parcial y empleado de cortesía y la suma de \$312.07 en representación de cada empleado especial a tiempo parcial habitual el primer día del mes luego de los seis meses de empleo continuo.

Fecha	Contribuciones regular a tiempo parcial	Contribuciones especiales a tiempo parcial	ACA tiempo parcial
1ro de enero del 2015	\$76.06 por mes	\$312.07 por mes	\$300.00 por mes
1ro de octubre del 2015	\$81.38 por mes	\$333.91 por mes	\$321.00 por mes
1ro de octubre del 2016	\$87.08 por mes	\$357.28 por mes	\$343.47 por mes
1ro de diciembre del 2017	\$91.43 por mes	\$375.14 por mes	\$360.64 por mes

La suma de las contribuciones mensuales al Fondo y el método de cálculo, por el cual se contribuye una suma mensual específica para cada clase de empleado, es una fórmula para brindar ingresos brutos al Fondo y no tiene relación con los beneficios proporcionados.

a. Efecto de la Ley del Affordable Care Act (ACA):

En el caso de que el empleador está obligado a ofrecer / proveer beneficios adicionales para la salud de ciertos empleados de tiempo parcial para evitar una sanción económica, debido a las disposiciones de la Ley de Affordable Care Act (es decir, los que promedian más de 30 horas), se proporcionarán los beneficios de por el Fondo para cumplir con el mandato. El Empleador acuerda que pagará una contribución mensual de \$ 300.00 por empleado, por el término de este acuerdo, por un plan que cumpla con la ACA y evitará sanciones mandatorias por el empleador. La contribución antes de impuestos semanal para cualquier socio que elige este plan será de veinte (\$ 20.00) dólares. Las partes acuerdan que en caso de que la Ley del Affordable Care Act (ACA) se invierte y / o cambie, la empresa no estará obligada a proporcionar cobertura ACA a menos y hasta que legalmente se requiera.

b. Contribución semanal para empleados especiales de Tiempo Parcial:

A partir del 1ro de marzo del 2014, la contribución antes de impuestos semanal al Fondo para cualquier empleado que elige el plan Tiempo parcial Especial es de quince (\$ 15.00) dólares. No habrá nuevos participantes en el Plan Especial Tiempo parcial después del 28 de febrero del 2014.

c. Contribución semanal para nuevos Empleados a tiempo completo:

A partir del 1ro de enero del 2015, la contribución antes de impuestos semanalmente para el Fondo para cualquier empleado que es contratado como o promovido a una posición de tiempo completo, y que elige el plan a tiempo completo, es de diez (\$10.00) dólares.

ARTÍCULO XXVIII FONDO DE PENSIONES

Con vigencia el 1ro de enero del 2015, el Empleador acepta contribuir con la suma de \$298.61 por mes en representación de cada vendedor o dependiente profesional y empleado a tiempo completo habitual cubierto por este acuerdo que haya completado los sesenta (60) días de servicio con el Empleador a la UFCW Local 1500 Pension Fund. Dichas contribuciones deberán comenzar el primer (1er) día del mes calendario siguiente luego de los sesenta (60) días de tal empleo.

Con vigencia el 1ro de enero del 2016 - \$309.06 por mes

El aumento de las tasas de contribución mensuales del 1ro de enero del 2016 está contingente a los Síndicos del UFCW Local 1500 Pension Fund que interrumpieron la práctica de la compra de anualidades. Si esta contingencia no se cumple para el 1ro de enero del 2016, el tipo de cotización mensual se mantendrá a la tasa establecida como del 1ro de enero del 2015.

Con vigencia el 1ro de enero del 2015, el Empleador acepta contribuir con la suma de \$99.89 por mes en representación de cada vendedor o dependiente junior, empleado a tiempo parcial y empleado de cortesía que haya completado los seis (6) meses consecutivos de servicio a tiempo parcial habitual con el Empleador a la UFCW Local 1500 Pension Fund. Dichas contribuciones deberán comenzar el primer (1er) día del mes calendario siguiente luego de los seis (6) meses consecutivos de tal empleo.

Con vigencia el 1º de enero del 2016, \$103.39 por mes

El aumento de las tasas de contribución mensuales del 1ro de enero del 2016 está contingente a los Síndicos del UFCW Local 1500 Pension Fund que interrumpieron la práctica de la compra de anualidades. Si esta contingencia no se cumple para el 1ro de enero del 2016, el tipo de cotización mensual se mantendrá a la tasa establecida como del 1ro de enero del 2015.

ARTÍCULO XXIX SERVICIOS LEGALES

El Empleador acepta contribuir con la suma de \$1.75 por mes a la UFCW Local 1500 Legal Services Fund en representación de cada vendedor o dependiente profesional y empleado a tiempo completo habitual cubierto por este Acuerdo que haya completado los sesenta (60) días de servicio con el Empleador. Dichas contribuciones deberán comenzar el primer (1er) día del mes calendario siguiente luego de los sesenta (60) días de tal empleo.

El Empleador acepta contribuir con la suma de \$1.75 por mes a la UFCW Local 1500 Legal Services Fund en representación de cada vendedor o dependiente junior, empleado a tiempo parcial habitual y empleado de cortesía que haya completado los seis (6) meses consecutivos de servicio a tiempo parcial con el Empleador. Dichas contribuciones deberán comenzar el primer (1er) día del mes siguiente luego de los seis (6) meses consecutivos de tal empleo.

ARTÍCULO XXX CONTRIBUCIONES A LOS FONDOS DE SALUD, ASISTENCIA SOCIAL, PENSIONES Y SERVICIOS LEGALES

A. No habrá contribuciones al Fondo de Asistencia Social, el Fondo de Pensiones y el Fondo de Servicios Legales para aquellos empleados que trabajen a tiempo completo durante el período de verano desde el 15 de mayo hasta el 15 de septiembre únicamente, ni habrá ningún cambio en las contribuciones a tiempo parcial para los empleados a tiempo parcial que trabajen a tiempo completo durante el período de verano únicamente. Si dichos empleados continúan trabajando sin interrupción a tiempo completo luego del verano, el Empleador deberá pagarles como si no hubiera subsidio.

B. 1. Las contribuciones al Fondo de Asistencia Social, el Fondo de Pensiones y el Fondo de Servicios Legales serán remitidas por el Empleador a la oficina del Fondo el o antes del día veinte (20) de cada mes. Cada empleado registrado que trabaje al menos un día en el mes actual será considerado que trabaja para todo el mes con el propósito de calcular las contribuciones para ese mes.

2. Si el Empleador no paga ninguna contribución dentro de los catorce (14) días de la fecha de vencimiento, los Síndicos tendrán derecho, a su elección exclusiva, a tomar cualquier medida permitida por este Acuerdo, por los Acuerdos y la Declaraciones de Fidelidad que establecen los Fondos o por ley, para recaudar dicha contribución, junto con el interés y los daños liquidados como lo establecen los Síndicos, los honorarios de los abogados y los costos del tribunal. Dicho interés y los daños liquidados se acumularán comenzando el día después de la fecha de vencimiento de las contribuciones (el vigésimo día del mes actual), y continuarán acumulándose hasta que se hayan pagado dichas contribuciones, junto con el interés acumulado y los daños liquidados.

3. El Empleador acepta que si está en mora en el pago de las contribuciones al Fondo de Asistencia Social, hasta el punto en que los Síndicos

hayan cancelado el pago de los beneficios a dichos empleados cubiertos del Empleador, el Empleador será el responsable de todos los beneficios de hospital, médicos, quirúrgicos y otros beneficios que el Fondo hubiera pagado, si la mora del Empleador para realizar sus contribuciones no hubiera resultado en la cancelación de ningún derecho de los empleados cubiertos del Empleador para recibir tales beneficios.

4. El Empleador mediante el presente acepta y ratifica los Acuerdos y las Declaraciones de Fidelidad, según se enmienden oportunamente, estableciendo los Fondos como si fueran estipulados por completo en el presente y ratifica la designación de los Síndicos que allí se enumeran. Los Síndicos han asumido toda la responsabilidad de la administración de los Planes, y el Empleador no tendrá responsabilidad alguna, excepto según se establezca en el presente.

5. El Empleador deberá poner a disposición de los Fondos, todos y cada uno de los registros pertinentes de empleados que los Fondos puedan requerir para operar por completo y con eficacia los Fondos. Los Síndicos tendrán el derecho a que un contador audite los registros del Empleador, a elección y expensas de los Fondos.

6. En el caso de que el Empleador no realice las contribuciones o no brinde los registros según se los solicite por el presente, los Síndicos, a pesar de cualquier otra disposición de este Acuerdo, podrán presentar para el arbitraje cualquier asunto con respecto a estas disposiciones, ante un árbitro designado de acuerdo con las reglas laborales de arbitraje de la Asociación Estadounidense de Arbitraje. El árbitro, en caso de que exista una violación, arribará a una conclusión y a un laudo arbitral, que dirigirá el pago al Fondo, incluyendo los costos del arbitraje, los honorarios legales y los gastos de la auditoria junto con el interés y los daños liquidados según lo establezcan los Síndicos.

7. Luego de la solicitud por escrito del Empleador, los Síndicos realizarán informes financieros anuales al Empleador, éstos incluirán información relacionada con la solicitud de sumas de dinero recibidas y los beneficios pagados por los Fondos.

C. En caso de enfermedad o lesión de un empleado, las contribuciones al Fondo de Asistencia Social, Fondo de Pensiones y Fondo de Servicios Legales se realizarán durante un período que no exceda los tres (3) meses de ausencia del trabajo. En el caso de un empleado que reciba los beneficios de indemnizaciones de trabajadores, las contribuciones al Fondo de Asistencia Social también se realizarán para el séptimo (7mo), octavo (8avo) y noveno (9no) mes de dicha ausencia.

D. El Empleador realizará las contribuciones al Fondo de Asistencia Social en representación de cada empleado con licencia por razones familiares o médicas bajo las disposiciones de la Ley de Licencia por Razones Familiares o Médicas (FMLA), 29 U.S.C. §2601. et seq., por cada mes o mes parcial que el empleado esté de licencia. Si el un empleado no regresa a trabajar luego de dicha licencia, dentro del significado de U.S.C. §2614 (c) (2), no se creará ninguna obligación para el Sindicato o el Fondo de Asistencia Social para tomar una medida para recuperar o asistir en la recuperación de dichas contribuciones del empleado, ni tal situación le quitará al Empleador su obligación de contribuir al Fondo de Asistencia Social en representación de ese empleado durante el período especificado en 29 U.S.C. §2614 (c) (1).

E. El Empleador realizará contribuciones al Fondo de Pensiones en representación de cada empleado que califique, conforme a 38 U.S.C. §§4312 y 4318, para el Servicio de Pensiones Futuras debido a un período de servicio militar. El Empleador también realizará contribuciones al Fondo de Pensiones en representación de cada ex empleado que califique, conforme a 38 U.S.C. §§4312 y 4318, para el Servicio de Pensiones Futuras debido a un período de servicio militar, si el Empleador fue el último empleador para el que trabajó el ex empleado antes de dicho servicio militar. Las contribuciones se deberán realizar a la tarifa de contribución del Empleador efectiva durante cada mes del servicio militar con que se relaciona dicho Servicio de Pensiones Futuras. Tales contribuciones tendrán un vencimiento y serán pagaderas dentro de los treinta (30) días de la recontractación del empleado con el Empleador o dentro de los treinta (30) días de la notificación de que el empleado ha comenzado a trabajar, en un empleo que cumpla los

requisitos de 38 U.S.C. §4312, con otro empleador que contribuya al Fondo de Pensiones.

ARTÍCULO XXXI HORARIOS Y DURACIÓN DE LA SEMANA DE TRABAJO

Excepto para todos los vendedores junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía cuarenta (40) horas constituirán la semana de trabajo habitual para todos los empleados cubiertos en el presente.

En una semana en la que haya un feriado de día completo, treinta y dos (32) horas constituirán la semana de trabajo habitual para todos los vendedores o dependientes profesionales y los empleados a tiempo completo habituales. Todas las horas trabajadas que excedan las treinta y dos horas en una semana con feriado se deberán pagar a la tarifa de una vez y media la tarifa por hora habitual.

En una semana en la que haya un feriado de día completo, todo el tiempo trabajado que exceda las veintiocho (28) horas (excluyendo los sábados y los domingos) se deberán pagar a la tarifa de tiempo y medio la tarifa por hora para todos los vendedores o dependientes junior y los empleados a tiempo parcial.

Las horas laborales deberán ser consecutivas excepto para el periodo de comida de sesenta (60) minutos que se deberá brindar durante tales horas según lo designe el Empleador y que no se contará en el cálculo de la cantidad de horas trabajadas.

Todos los empleados recibirán quince (15) minutos de descanso por cada cuatro (4) horas trabajadas que se incluirán en el cálculo de la cantidad de horas trabajadas.

Todos los empleados que trabajen más de treinta y cinco (35) horas por semana serán considerados vendedores o dependientes profesionales o empleados a tiempo completo y todos los empleados que trabajen treinta y cinco (35) horas o menos por semana serán considerados vendedores o dependientes junior o empleados a tiempo parcial.

Efectivo el 1ro de junio del 2015, todos los vendedores o dependientes junior y los empleados a tiempo parcial, (independientemente de su fecha de contratación) se programaran para trabajar un mínimo de 21 horas regulares (no horas extras) a la semana de lunes - viernes. Todos los empleados de cortesía se programaran para trabajar un mínimo de 21 horas regulares (no horas extras) a la semana de lunes - sábado

El sábado y el domingo no serán considerados como parte de la semana de trabajo habitual para los vendedores o dependientes junior y los empleados a tiempo parcial.

El Empleador deberá publicar un programa de trabajo para todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, antes de las 5:00 PM cada viernes para la semana siguiente. Se pueden realizar cambios en este programa en casos de emergencia únicamente y con la verificación del Sindicato.

Cuando la formación de los empleados nuevos se lleva a cabo en una tienda existente, no es la intención de la empresa afectar negativamente las horas regulares de trabajo de los empleados regulares de esa tienda. La Compañía actuará de buena fe y va hacer todo lo posible razonable y diligente para proporcionar un horario regular para los empleados afectados.

Efectivo el 3 de enero del 2011, todos los vendedores y dependientes junior y empleados de tiempo parcial en probación no deben de programarse mas de treinta y cinco (35) horas en ninguna semana (lunes a viernes). Todos los empleados de cortesía, en probación, no deben ser programados mas de veintinueve (29) horas en ninguna semana (lunes-sábado).

ARTÍCULO XXXII SALARIOS

A. Aumento de Salario Mínimo General para todos los empleados en la nómina a partir del 29 de marzo del 2015: (a continuación son las fechas americanas)

Clasificación	3/30/15	1/4/16	4/4/16	1/2/17	4/3/17	1/1/18
Department Manager	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Full Time Clerk	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Journeyman Clerk	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Journeyman & Apprentice Butchers	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25	\$0.375	\$0.25
Part Time Clerk	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25
Junior Clerk	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25
Courtesy Clerk	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25	\$0.25

B. Reconocimiento de nuevas clasificaciones como Gerente de Departamento: Efectivo el 3ro de enero de 2011 las siguientes clasificaciones deberán ser reconocidas como Gerentes de Departamentos:

1. Gerentes de Comestible (Grocery)
2. Gerentes de Frutas y Vegetales (Produce)
3. Gerentes del Deli
4. Gerentes de Productos Lacteos (Dairy)
5. Gerentes de Panaderia (Bakery)

C. Efectivo el 3ro de enero de 2011, en las tiendas actuales se requerirá un periodo de noventa (90) días de prueba para todos los Gerentes de Departamento recién nombrados. Efectivo el 3ro de enero de 2011, en tiendas nuevas solamente, habrá un plazo de ciento veinte (120) días de prueba para todos los Gerentes de Departamento nuevos contratados o promovidos. Durante dicho periodo de prueba el miembro recibirá, como mínimo, la tasa de salario mínimo apropiada para los Gerentes de Departamento como se indica a continuación.

D. Cualquier empleado designado para cubrir la posición de Gerente de Departamento, específicamente nombrado en el presente Acuerdo, ausente por vacaciones, enfermedad, compensación de la licencia de los trabajadores, licencia por incapacidad o permiso personal durante al menos 5 días en cualquier semana de nómina, será pagado \$.50 adicional por hora a su tasa base para todas las horas trabajadas en esa posición.

E. Nueva tasas de salario mínimo para los empleados por el tiempo de este acuerdo:

(a continuación son las fechas americanas)

	Corriente	1/1/2016	4/1/2017	1/1/2018
Meat & Seafood Department Manager	\$22.50	\$23.50		
Grocery, Produce, Deli, Diary & Bakery Department Managers	\$17.00	\$18.00		\$18.50
Journeyman Butcher	\$18.00	\$18.25		\$18.50
Apprentice Butcher	\$15.00	\$15.50	\$16.00	\$16.25
Journeyman Clerk	\$12.25	\$13.25	\$13.75	
FT Clerk	\$12.25	\$13.25	\$13.75	
Junior Clerk	\$9.00	\$9.25		
PT Clerk	\$9.00	\$9.25		
PT Courtesy Clerk	\$8.90	\$9.15		

F. Supervisores de Front End - La Compañía puede de vez en cuando designar empleados de la unidad de negociación a la posición de Front End Supervisor. En tales casos, se acuerda que dichos empleados se les pagará un diferencial de un dólar (\$ 1) por hora por todas las horas trabajadas mientras mantiene el estado de Front End Supervisor. Nombramiento y cese de la condición de Front End Supervisor estarán a la sola discreción de la Compañía. Habrá un mínimo de dos (2) Supervisores de Front End por tienda.

G. Todos los vendedores o dependientes profesionales y empleados de tiempo completo contratados en o después del 30 de marzo del 2015 recibirán la siguiente tarifa mínima y progreso de salario:

Luego de 60 días de empleo - \$490.00 por semana.

Efectivo el 01 de enero del 2016 - \$530.00 por semana

Efectivo el 01 de enero del 2017 - \$550.00 por semana

Después de eso, estos empleados recibirán un aumento de veinte (\$20) dólares por semana en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

Gerentes de Departamento, Carniceros, Aprendiz de Carniceros, Vendedores o dependientes profesionales y empleados de tiempo completo contratados igual o superior al salario mínimo, en cualquier evento, deberán recibir diez (\$10.00) dólares por semana de aumento después de sesenta (60) días de empleo y posteriormente recibirán sus aumentos en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

H. Todos los vendedores o dependientes junior y empleados de tiempo parcial contratados en o después del 30 de marzo del 2015, recibirán la siguiente tarifa mínima y progreso de salario:

Después de seis (6) meses de empleo - \$9.00 por hora

Efectivo el 1ro de enero del 2016 - \$9.25 por hora

Después de esto, estos empleados recibirán un aumento de veinte y cinco (.25) centavos por hora en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

I. Todos los empleados de cortesía contratados en o después del 30 de marzo del 2015, recibirán la siguiente tarifa mínima y progreso de salario:

Después de seis (6) meses de empleo - \$8.90 por hora

Efectivo el 1ro de enero del 2016 - \$9.15 por hora

Después de esto, estos empleados recibirán un aumento de quince (.15) centavos por hora en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

Todos los empleados de tiempo parcial, vendedores o dependientes junior y empleados de cortesía al completar su periodo de prueba recibirán veinte y cinco (.25) centavos de aumento por hora. A partir de entonces, su primer aumento general de salario será pagado en conformidad con este programa:

agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre y enero

Primer aumento será en abril

febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio

Primer aumento será en octubre

Vendedores o dependientes junior, empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía contratados igual o a superior el salario mínimo, en cual evento, debirá de recibir un aumento de veinte y cinco (.25) centavos por hora después de seis (6) meses de empleo y posteriormente, recibirán un aumento de veinte y cinco (.25) centavos por hora en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

Empleados de Cortesía de tiempo parcial contratados en o por encima del salario mínimo, en todo caso, recibirán un aumento de veinticinco centavos (\$ 0.25) por hora después de seis (6) meses de empleo y, posteriormente, recibirán un aumento de quince centavos (\$ 0.15) por hora, de acuerdo con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

J. Con vigencia a partir del 1º de junio de 1999, nueva categoría, nuevas contrataciones:-Empleados de cortesía de tiempo parcial deberán trabajar veintinueve (29) horas o menos, de lunes a sábado, y recibirán tiempo y medio (1 1/2) por todas las horas trabajadas en exceso de veinte y nueve (29) horas, de lunes hasta el sábado y por todas las horas trabajadas el domingo.

Las obligaciones se limitarán al embolso, la recolección de carros de compras, la limpieza alrededor de los mostradores de control, el barrido, el relleno de bolsas, el abastecimiento del almacén, los dulces y las bebidas gasosas en los mostradores de control, los exhibidores en los mostradores de control, el almacenamiento de las existencias excesivas y devolver mercancía y alinear los mostradores del pan.

Sobre una base de caso por caso, la Empresa tendrá en cuenta la reclasificación a empleados de cortesía a Tiempo Parcial / vendedores o dependientes junior que presenten peticiones a la Compañía para revisar si cumplen con los requisitos de una posición como vendedores o dependientes junior o empleados a tiempo parcial.

K. Todos los gerentes del Departamento de Carnes y Pescados contratados a en o después del 30 de marzo del 2015, recibirán la siguiente tarifa mínima y progreso de salario:

Luego de 60 días de empleo - \$ 900.00 por semana.

Efectivo el 01 de enero del 2016 - \$ 920.00

Luego de esto, recibirán aumentos en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

L. Todo Gerentes de Comestibles (Grocery), Frutas y Vegetales (Produce), Deli, Productos Lácteos (Dairy) y Panadería (Bakery) contratados en o después del 30 de marzo del 2015, recibirán la siguiente tarifa mínima y progreso de salario:

Después de 60 días de empleo - \$ 680.00 por semana

Efectivo el 01 de enero del 2016 - \$ 720.00 por semana

Efectivo el 01 de enero del 2018 - \$ 740.00 por semana

Luego de esto, recibirán aumentos en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

M. Todos los Journeyman Butchers (carniceros) a tiempo completo contratados o designados en o después del 30 de marzo del 2015 recibirán la siguiente tarifa mínima y progreso de salario:

Después de 60 días de empleo - \$ 720.00 por semana
Efectivo el 01 de enero del 2016 - \$ 730.00 por semana
Efectivo el 01 de enero del 2018 - \$ 740.00 por semana

Luego de esto, reciban aumentos en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

N. Todos los carniceros aprendices a tiempo completo contratados o designados en o después del 30 de marzo del 2015 recibirán la siguiente tarifa mínima y progreso de salario:

Después de 60 días de empleo - \$ 600.00 por semana
Efectivo el 01 de enero del 2016 - \$ 620.00 por semana
Efectivo el 01 de enero del 2017 - \$ 640.00 por semana
Efectivo el 01 de enero del 2018 - \$ 650.00 por semana

Luego de esto, reciban aumentos en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

Todos los carniceros aprendices que completen un programa de período de aprendizaje de treinta y seis (36) meses recibirán las tarifas y los aumentos completos para los Carniceros en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales. Todos los carniceros aprendices pueden solicitar una prueba de corte hasta dos (2) veces en un período de un (1) año, todos los años, durante su aprendizaje. La Compañía determinará si el carnicero aprendiz pasa el examen.

O. En el caso de un cambio en la ley del salario mínimo, a una tarifa superior que la exigida como tarifa de comienzo en el Contrato del Sindicato, la tarifa más alta tendrá prioridad y el aumento de los veinticinco \$.25 centavos por hora cada seis (6) meses serán adicionales a la misma.

ARTÍCULO XXXIII CRÉDITO A TIEMPO PARCIAL Y PREFERENCIA

Todos los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía, cubiertos por este Acuerdo que se convertirán en vendedores o dependientes profesionales o empleados a tiempo completo durante una (1) semana o más, con el propósito de calcular la duración de los requisitos del servicio en el rango de la tarifa progresiva a tiempo completo, recibirán un crédito calculado sobre la base del crédito a tiempo parcial para la duración del servicio continuo prestado por los mismos como empleados habituales, vendedores o dependientes junior, empleados de tiempo parcial y empleados de cortesía. Sin embargo, si su tarifa por hora de vendedor o dependiente junior, empleado a tiempo parcial y empleado a cortesía es más alta que la exigida para el programa de progresión de vendedor o dependiente profesional y procedera a recibir los aumentos en conformidad con las fechas indicadas en el calendario de los aumentos generales.

Todos los vendedores o dependientes junior, los empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía van a recibir, en preferencia todas las tareas de trabajo temporal de tiempo completo asignadas durante los meses de verano y las temporadas de fiestas ferias.

ARTÍCULO XXXIV PANEL DE ANUNCIOS

El Sindicato compartirá los paneles de anuncios existentes para el uso de notificaciones habituales del sindicato.

ARTÍCULO XXXV PRIVILEGIOS ANTERIORES

El Empleador acepta que cualquier condición que no sea una de las establecidas en este Acuerdo, y de la que los empleados de la Compañía gozaron antes de la renovación de este Acuerdo, continuará en vigor y efecto plenos en representación de dichos empleados.

ARTÍCULO XXXVI REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El Empleador reconoce el derecho del Sindicato para tener un (1) vendedor o dependiente profesional o representante de los trabajadores a tiem-

po completo y un (1) vendedor o dependiente junior, empleados a tiempo parcial y empleados de cortesía de ser representante de los trabajadores en cada tienda. Los representantes de los trabajadores en cada tienda no serán transferidos sin la notificación y el debate previos con el Sindicato. El Empleador, con la notificación correspondiente, arreglará que un (1) vendedor o dependiente profesional o representante de los trabajadores a tiempo completo y un (1) vendedor o dependiente junior o representante de los trabajadores a tiempo parcial y o empleado de cortesía de cada tienda tengan el mismo día libre programado pago, con el propósito de asistir al seminario de representantes de los trabajadores del Sindicato. Los Representantes de los Trabajadores no administrarán las quejas ni interferirán con el funcionamiento de la actividad comercial del Empleador, y no causarán ni participarán directa o indirectamente en huelgas, ceses de trabajo, retrasos laborales o acciones laborales no autorizados.

ARTÍCULO XXXVII AUTOMATIZACIÓN

El Empleador acepta que en el caso de instalación de cualquier forma de automatización en cualquiera de las tiendas, mercados o partes de los mismos, el Sindicato tendrá el derecho a negociar los salarios y las condiciones para los miembros del Sindicato en tales tiendas, mercados o partes de los mismos afectados.

ARTÍCULO XXXVIII APLICABILIDAD DE CUALQUIER PARTE DEL ACUERDO

Por el presente las partes aceptan que si cualquier Artículo o subdivisión de este Acuerdo es o se convierte en ilegal, inválido, ineficaz o inexigible en virtud de cualquier ley, norma o decisiones de cualquier Agencia Gubernamental o Tribunal establecido, dicho Artículo o subdivisión así declarado no afectará la validez y la aplicabilidad de ningún otro Artículo o subdivisión del mismo, y el resto de este Acuerdo continuará en vigencia y efecto plenos en su duración, siempre y cuando, dicha declaración sea tan limitada que el resto del Acuerdo esté aislado y sea aplicable con respecto a ambas partes e incluya obligaciones mutuamente vinculantes en cuanto a los términos y las condiciones de empleo.

ARTÍCULO XXXIX CLÁUSULA DE SUCESORES

Para efectos de este artículo XXXIX, los siguientes términos tendrán los siguientes significados: 1) el término "empresa" se define como Fairway Group Holdings Corp. ; y 2) el término "Fairway" se referirá a las ubicaciones de las tiendas físicas que operan y / o realizan negocios bajo la bandera, marca o nombre comercial de "Fairway" o "Fairway Market".

Este Acuerdo será vinculante para la Compañía y sus sucesores y cesionarios. La Compañía está de acuerdo en que, en el caso de un sucesor de la Compañía (por compra de acciones comunes, fusión o consolidación) que sigue operando el negocio de Fairway, el Sucesor asumirá y realizará incondicionalmente las obligaciones de la Compañía en este Convenio Colectivo de acuerdo con sus términos.

En ningún caso dicha transferencia, delegación o venta al sucesor terminará o se considerará que constituye el despido del empleo de los empleados de Fairway. La Unión seguirá vinculado por el presente Acuerdo en caso de que tal venta, transferencia, delegación o adquisición.

Las Partes en el presente Acuerdo estarán obligados por el "Acuerdo de conciliación" de fecha y ejecutado el 19 de mayo del 2009 por Fairway Group Holdings Corp., United Food and Commercial Workers Local 1500 y United Food and Commercial Workers International Union.

ARTÍCULO XL FONDO DE BECAS

El Empleador deberá contribuir con un pago único de \$ 13.000 para el UFCW Local 1500 Scholarship Fund en cada una de las siguientes fechas :

- 07 de septiembre del 2015
- 05 de septiembre del 2016
- 04 de septiembre del 2017

ARTÍCULO XLI - CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

El Empleador y el Sindicato acuerdan que no se discriminará a ningún empleado debido a su raza , color, religión , afiliación sindical , edad , sexo,

orientación sexual, incapacidad , origen nacional , información genética, o identidad o expresión de género .

ARTÍCULO XLII - PLAZO DEL ACUERDO

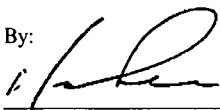
Este Acuerdo tendrá vigencia a partir del 30 de marzo del 2015, y será automáticamente renovado año tras año en lo sucesivo como mínimo sesenta (60) días antes del 1ro de abril del 2018, fecha o cualquier fecha anual de vencimiento a partir de allí, brinde una notificación por escrito por correo registrado a la otra parte sobre el deseo de enmendar o finalizar este Acuerdo.

EN PRUEBA DE CONFORMIDAD, las partes han firmado el presente documento mediante sus respectivos representantes y han estampados sus sellos estampados al mismo, en el día y el año escritos al principio.

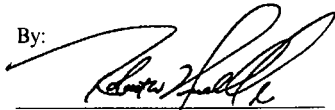
FAIRWAY GROUP
HOLDINGS CORP.

UNITED FOOD &
COMMERCIAL WORKERS
UNION, LOCAL 1500,
chartered by U.F.C.W
INTERNATIONAL
UNION, AFL-CIO, CLC

By:

A handwritten signature in black ink, appearing to be "i. [unclear]", written over a horizontal line.

By:

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Robert Hall", written over a horizontal line.

NOTES

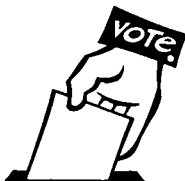
NOTES

NOTES

NOTES

ABC - Active Ballot Club

The ABC, the UFCW's Active Ballot Club, needs you and every other member to become politically active.



ABC works to elect people to public office who understand the needs of working men and women.

ABC assists their campaigns and keeps them informed on the issues as organized labor sees them.

Today, there is a great need for labor to have a voice in political action. Help make sure our Union has that voice by joining ABC now.

Due to the many critical issues before Congress; state, city and local governments this year; it is important that we have sufficient funds to support our friends and defeat those candidates who do not support the working man and woman. We encourage all members to participate in the Active Ballot Club as a means of protecting our interests in the various governmental bodies and in the laws they pass that may affect our livelihood.

If you haven't already signed up, see your Union Representative or Service Representative. Sign up today!

Members employed by companies where there is no check-off will be able to purchase their ABC Membership Cards from their Union Representatives or Shop Stewards in the normal manner.

**Contributions of gifts to the
UFCW Active Ballot Club are not
deductible as charitable contributions for
federal tax purposes.**

Be Informed!!!

www.UFCW1500.org

UFCW

a VOICE for working America

LOCAL 1500

THE WEINGARTEN DECISION: KNOW YOUR RIGHTS!

In a court case known as *N.L.R.B. Vs. Weingarten*, the U.S. Supreme Court ruled you have the right to have your Union Representative present when you are interviewed by your employer, if you **reasonably** believe the interview may lead to disciplinary action.

YOUR RIGHTS UNDER WEINGARTEN ARE:

1. You have the right to request the presence of a Union Representative during any investigatory interview you reasonably believe might result in disciplinary action.
2. You have the right **not** to be interviewed until your Union Representative is present.
3. Your Union Representative may assist you during the interview to organize and explain your facts.

**REMEMBER WEINGARTEN
BEFORE YOU GIVE UP YOUR RIGHTS!**

Fraternally,
Bruce W. Both, *President*

LA DECISION WEINGARTEN: CONOSCA SUS DERECHOS!

En el caso de corte conocido como *N.L.R.B. Encontra Weingarten*, La Corte Suprema de los Estados Unidos decidio que usted tiene el derecho de tener un Representante de la Union presente cuando tenga una entrevista con su **patron**, si usted piensa que la entrevista le puede llevar a una accion disciplinaria.

SUS DERECHOS CON WEINGARTEN SON:

1. Usted tiene el derecho de pedir la presencia de un Representante de la Union durante cualquier entrevista investigatoria que usted tenga razones de creer que le pueda resultar en una accion disciplinaria.
2. Usted tiene el derecho de **NO** entrevistarse hasta que el Representate de la Union este presente.
3. Su Representante de la Union puede asistirle durante la entrevista para organizar y explicar sus hechos.

**ACUERDESE DE WEINGARTEN
ANTES DE RENUNCIAR A SUS DERECHOS!**

Fraternalmente,
Bruce W. Both, *Presidente*

MEMBERS CAN CALL LOCAL 1500
REGARDING ANY MATTER 24 HOURS A DAY
800-522-0456