K#9319

AGREEMENT

Between

DARLING NATIONAL L.L.C.
(Edible Plant)

PACKINGHOUSE DIVISION
UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL 7R

Effective January 17, 2010 to January 16, 2013

and

UNITED FOOD AND
COMMERCIAL WORKERS,
LOCAL NO. 7, AFL-CIO

and

OPERATING ENGINEERS LOCAL UNION 1

THE OFFICES OF LOCAL 7 ARE LOCATED IN THE

UFCW BUILDING

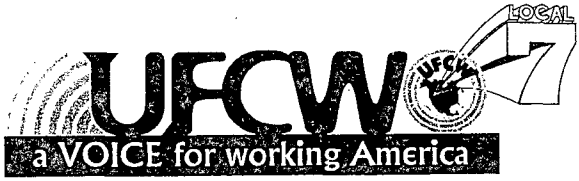
7760 West 38th Avenue, Suite 400
Wheat Ridge, Colorado
80033-9982

Telephone – 303-425-0897
Toll Free - 1-800-854-7054
Website: www.ufcw7.org

If you should have any questions or wish to file a grievance, contact your Union Representative or come to the Local Union office.

MEMBERS' OATH & OBLIGATION:

I, (your name), pledge to uphold Union principles, to support and participate in the endeavors of this Union. I promise to conduct myself in a manner that will reflect credit upon this organization.



Kim C. Cordova, President
Cindy Lucero, Secretary-Treasurer

AGREEMENT

Between

DARLING NATIONAL L.L.C

and

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL UNION 7

and

OPERATING ENGINEERS LOCAL UNION 1

EFFECTIVE: January 17, 2010 to January 16, 2013

CONTENTS

Article	Title	Page
	Agreement	1
Article 1	Recognition	1
Article 2	Successors	2
Article 3	Union Shop	2
Article 4	Check Off	2
Article 5	Management	4
Article 6	Reporting For Work	4
Article 7	Call Back	4
Article 8	Hours Of Work - Overtime	4
Article 9	Holidays	6
Article 10	Guaranteed Work	7
Article 11	Rest Periods	8
Article 12	Seniority	8
Article 13	Plant Visitation	14
Article 14	Vacations	14
Article 15	Wage Scales	16
Article 16	Dishcharge	16
Article 17	Grievance And Arbitration	17
Article 18	Hospital, Surgical, Weekly Indemnity And Life Insurance	18
Article 19	Leave Of Absence	18
Article 20	Pay Check	19
Article 21	Bulletin Board	19
Article 22	Equipment	19
Article 23	Funeral Leave	19
Article 24	Jury Duty	20
Article 25	Night Premium	21
Article 26	First Aid	21
Article 27	Lunch Period	21
Article 28	No Discrimination	21
Article 29	Picket Line	21
Article 30	Savings Clause	22
Article 31	Contracting Out Maintenance Work	22
Article 32	Term Of Agreement	22
	Appendix "A" Wage Scales	A-1
	Appendix "B" Health Benefit Program	B-1
	Appendix "C" Pension Plan	C-1
	Letter Of Understanding	D-1
	Letter of Understanding	D-2

AGREEMENT

Between

DARLING NATIONAL L.L.C.
(Edible Plant)

and

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL UNION 7

and

OPERATING ENGINEERS LOCAL UNION 1

EFFECTIVE: January 17, 2010 to January 16, 2013

AGREEMENT

THIS AGREEMENT, by and between DARLING NATIONAL L.L.C, 5800 York Street, Denver, Colorado, hereinafter referred to as the "Company", and LOCAL UNION 7 of the UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, AFL-CIO, LOCAL 1 of the INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, hereinafter referred to as the "Union".

ARTICLE 1

RECOGNITION. The Company recognizes the Unions, United Food and Commercial Workers Local 7, and Operating Engineers Local 1 as the sole collective bargaining agents for all employees, including engineers, but EXCLUDING truck drivers, office and clerical employees, professional employees, salesmen, guards and supervisors employed at the Company's plant located at 5800 York Street, Denver, Colorado.

ARTICLE 2

SUCCESSORS. It is expressly understood and agreed that this Agreement shall be binding upon the Company and Union. In the event the Company sells or leases its business, all terms and conditions of said labor Agreement shall be assumed by the purchaser of the business.

ARTICLE 3

UNION SHOP. All present employees covered by this Agreement and coming under the jurisdiction of the Union, as set forth in the Recognition Clause, Article 1, shall, as a condition of employment, become members of the Union on the thirty-first day (31st) following the date of their last employment, and shall remain members in good standing during the term of this Agreement. All new employees covered by this Agreement and coming under the jurisdiction of the Union, as set forth in the Recognition Clause, Article 1, shall, as a condition of employment, become members of the Union on the thirty-first (31st) day following the date of their last employment and shall remain members in good standing during the term of this Agreement. "Good standing," for the purpose of this Agreement, is interpreted to mean the payment or tendering of initiation fees and periodic Union dues.

Those employees who maintain a non-member status or change their status to a non-member status and are covered by the terms of this Agreement shall be required to pay, as a condition of employment, an initial service fee (unless an initiation fee has already been paid), and monthly (or otherwise) service fees in an amount not to exceed the amount of full member initiation fees and monthly dues to the Union for the purpose of aiding the Union in defraying costs in connection with the Union's obligations and responsibilities as the exclusive bargaining agent of the bargaining unit herein.

ARTICLE 4

CHECK OFF. The Company agrees, during the life of this Agreement, to deduct from the net earnings due an employee on each pay period the weekly dues only on a check-off authorization form as outlined below. Said authorization must be properly executed by the

employee and presented to and accepted by the Company. All provisions contained in said form are agreed to by the Company and the Union and made a part of this Agreement.

The Company agrees to remit such deduction to the Secretary-Treasurer of the Union ten (10) days after the first pay period of each month. Upon written notice from the Union that an employee is thirty (30) days in arrears in the payment of his Union dues, the Company will discharge the employee unless within fifteen (15) days from the date of said written notice said employee shall pay and fully discharge his indebtedness to the Union. The Union agrees to indemnify and save harmless the Company from any payment the Company may be required to make in favor of any employee whose employment is terminated pursuant to any such request.

VOLUNTARY CHECK-OFF FORM

_____, 20__

I hereby certify that _____ Local No.__is my designated collective bargaining representative and I hereby voluntarily authorize and direct to deduct from any earnings due me on the _____ pay period in each month my initiation fee and monthly union dues in such sums as may be established from time to time by said Local Union in accordance with the Constitution and laws of the Union and applicable provisions of State and Federal laws, and pay same to said Union. This authorization may be revoked by me at any time upon thirty (30) days' written notice to the Company and the Union, or upon termination of my employment.

This authorization shall be subject to any limitation required by law or regulation of any authorized governmental agency.

_____
Employee

ACCEPTED:

_____(Company)

By_____
(Not valid until signature checked and authorization accepted by the Company.)

ARTICLE 5

MANAGEMENT. The management of the plant and the direction of the working forces, including the right to hire, suspend or discharge for proper cause, or transfer and the right to relieve employees from duty because of lack of work or for other legitimate reasons is vested exclusively in the Company.

ARTICLE 6

REPORTING FOR WORK. Whenever employees are scheduled to work or have been notified to report for work, and upon arrival at the plant, find no work available, such employees shall be paid for four (4) hours at the hourly rate for their job. If the employees begin work, or work less than four (4) hours, through no fault of their own, such employees shall be paid for a minimum of four (4) hours.

The above provisions shall not apply when work is not available by reason of an Act of God or circumstances beyond the control of the Company.

ARTICLE 7

CALL BACK. Any employee who has completed his work and has left the plant premises and is, after having left the plant premises, called to perform work within twenty-four (24) hours from his regular start of such day's work, shall be paid for all time worked pursuant to such recall at time and one-half (1 ½) his regular rate and will be guaranteed a minimum of four (4) hours at time and one-half (1 ½) his regular rate.

ARTICLE 8

HOURS OF WORK - OVERTIME. Overtime at the rate of time and one-half (1 ½) the employee's base hourly rate of pay for their classification of work shall be paid under the following conditions:

(a) For all hours worked in excess of the forty (40) hours per week exclusive of the lunch periods.

(b) For all hours worked in a day in excess of eight (8) hours, exclusive of lunch periods.

Time and one-half (1 ½) the employee's base hourly rate of pay for their classification of work shall be paid for all Saturday and/or Sunday work providing the employee has worked all available hours during the work week, except in the event an employee is off due to a bona fide illness or an excused absence. This does not include personal time off.

It is understood and agreed, however, that overtime penalties will not be paid twice for daily and weekly overtime hours worked.

Employees must give the **Company** at least twenty-four (24) hours' notice that they will not be able to work any overtime the next day should the **Company** determine that overtime must be worked.

Employees shall be notified by 12:00 noon on Friday when the Company schedules Saturday and/or Sunday as a work day. Notification shall be by posting in the employees' lunch and break areas.

All regular full-time employees shall be given the opportunity to work on Saturdays, Sundays and holidays prior to the employment of probationary or part-time employees. Overtime shall be offered in order of seniority, by job classification, for overtime work on Saturday, Sunday and Holidays, provided the employee is qualified to perform the job. It is further understood and agreed that all regular full-time employees shall be given the opportunity to work all available hours during the work week prior to the employment of probationary or part-time employees.

If a sufficient number of employees do not accept the overtime by seniority, the Company can require junior employees who are qualified to do the work. For purposes of equalization of overtime, an employee who turns down overtime shall be considered as having worked for equalization purposes.

Starting times will be established by the **Company**. Once established on Monday, the starting time will not change for the week, except in the case of emergency, acts of God, or other conditions beyond the control of the **Company**.

ARTICLE 9

HOLIDAYS. The following days are recognized as holidays under this Agreement: New Year's Day, Memorial Day, Independence Day, Labor Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, and two (2) personal holidays. The named holidays shall be celebrated in accordance with the day designated by the Federal government, or otherwise designated by the majority of the major packers in the Denver Area. Personal holidays shall be taken with seven (7) days advance written notice to management and approval in writing. To the extent possible, employees may schedule their personal holidays on consecutive days.

All employees covered by this Agreement shall receive eight (8) hours' compensation at their straight-time hourly rate of pay for unworked holidays above mentioned, including holidays occurring on Saturday.

Employees laid off for lack of work the week prior to the holiday week and recalled during the holiday week will receive holiday pay.

In the event that any of the above-mentioned holidays should fall on Sunday, the following Monday shall be observed as the official holiday. Holidays which fall on Saturday shall be celebrated on the preceding Friday.

Absence without leave or through claimed sickness which has not been confirmed by a reputable physician on the regularly scheduled workday preceding and the day immediately following any of the above-mentioned holidays will result in cancellation of holiday pay.

Employees who work on Memorial Day will be compensated for hours worked at time and one-half (1 ½) their hourly rate of pay in addition to the eight (8) hours' compensation at the straight-time rate which the employee shall receive for an unworked holiday.

Employees who work on New Year's Day, Independence Day, Labor Day, Thanksgiving Day or Christmas Day will be compensated for hours worked at double time (2X) their hourly rate of pay in addition to the eight (8) hours' compensation at their straight-time rate which the employee shall receive for an unworked holiday.

Employees who are absent because of illness or injury and who are receiving compensation under the Workmens' Compensation Act or weekly indemnity under the Weekly Indemnity provision of this Agreement will be considered as working. The Company will pay the difference between what the employee receives under Workmens' Compensation and/or under the Weekly Indemnity provision. In no case will an employee receive more than eight (8) hours' pay at his straight-time rate for any holiday.

Hours paid for but not worked on a holiday, except holidays occurring on Saturday for which the employee receives eight (8) hours' pay at straight-time, will be counted as hours worked for the purpose of computing weekly overtime; however, if the holiday is worked, only hours worked in excess of eight (8) hours will be used in computing overtime in excess of forty (40) hours since the employee has been credited for eight (8) hours on the holiday whether such holiday is worked or is not worked.

ARTICLE 10

GUARANTEED WORK. The weekly guarantee for all regular full-time employees shall be forty (40) hours' work at forty (40) hours' straight-time pay said guarantee to be completed in five (5) eight (8) hour days exclusive of lunch periods Monday through Friday, with time and one-half (1 ½) for Saturday work as such, providing the employee has worked all available hours during the work week, except in the event an employee is off due to a bona-fide illness or an excused absence, this does not include personal time off. Four (4) times each contract year, the Company may notify an individual employee of a shorter work week, in which event, the guarantee shall be reduced to thirty-two (32) hours of straight-time pay. A thirty-two (32) hour work week must be actually worked to be counted. If not all the shifts are to work the short work week, employees, by seniority, shall be allowed to work the full work week.

(a) The work week to be defined as beginning at 12:01 a.m. on Monday and ending at 12:00 midnight on the following Sunday. The payroll day would be the calendar day which would run from midnight to midnight.

(b) If an employee works a shift which begins on one calendar day and extends into the following calendar day, only one day of work is permitted and it is

considered to be the day on which the shift begins. This does not apply to Sundays or Holidays.

Holidays (eight (8) hours), whether worked or unworked, will be counted in fulfilling the forty (40) hour work week guarantee.

An employee who is tardy or is excused from work for a part of a day or a part of a week for any reason, shall have his guarantee reduced by the number of hours of work which he missed by such absence.

An employee who does not report for work on a day or days of the work week for any reason or who is discharged for cause or who voluntarily quits, shall have his guarantee reduced by the amount of work which he could have secured if he had reported for work.

In the event an employee is absent for any reason and does not report the reason for such absence to the **Company** by noon of the day of said absence, the **Company** shall not utilize his services the following day, and his guarantee shall be reduced by the number of hours he could have worked had he not been absent.

Employees who work in a higher rated classification for four (4) or more hours in a day shall receive the higher rate for the entire day.

The weekly guarantee shall not apply when work is not available by reason of an Act of God or circumstances beyond the control of the Company.

ARTICLE 11

REST PERIODS. The Company and the Union recognize that rest periods will be taken in accord with the needs of the business. An employee working a full workday can take a rest period during the first (1st) half of his shift and a rest period during the second (2nd) half of his shift. The rest periods shall not exceed fifteen (15) minutes.

ARTICLE 12

SENIORITY. Seniority shall be determined by the length of service in a unit.

1. Seniority units are as follows:

a. Mechanical, maintenance and engineering

b. Production and clean-up

Notwithstanding the following, there shall be separate seniority for all purposes for employees with three (3) or less years of service at 5701 York and 5800 York, except in the event that one location closes, Company-wide seniority shall apply for purposes of layoff and recall or in the event there is a layoff at one location which the **Company** anticipates will last six (6) weeks or more, then the employee who has the most seniority and who, in the **Company's** judgment, has the present skills, abilities and qualifications to perform the job, may use his seniority to displace a less senior employee at the other plant.

2. Regular Full-Time Employees. A regular, full-time employee shall be considered as an employee who has completed thirty (30) working days within a sixty (60) calendar day period. However, in the event the Company hires a C.G. Operator outside the bargaining unit, there shall be an additional fifteen (15) day training period. If the employee does not satisfactorily complete the training period, the **Company** may discharge such employee and the employee shall not have recourse to the grievance or arbitration procedure. When the employee has qualified as a regular full-time employee, his name will be placed on the seniority list and his seniority date will begin as of the date thirty (30) days prior to the date he qualified as a regular full-time employee.

3. Probationary Employees. A probationary employee is an employee who is not qualified as a regular full-time employee. Probationary employees may be discharged at the discretion of the **Company** without recourse by either the employee or the Union. Probationary employees shall be laid off before any regular full-time employees are laid off for lack of work, provided the senior employee retained can perform the necessary work performed by the probationary employee to the satisfaction of the **Company**.

4. Plant Seniority. Plant seniority is defined as the number of years, months and days from the date an employee qualifies as a regular full-time employee and remains in the continuous employment of the **Company** in accordance with paragraph 2 above.

5. Unit Seniority. Unit seniority is defined as the number of years, months and days a regular full-time employee has been employed in a unit, provided, however, that no employee may gain unit seniority until such time as he has bid on an open job on a plant posting of a vacancy or a new job except as otherwise provided herein.

6. Posting Seniority Lists. The **Company** will post on the bulletin boards on January 1 and July 1 of each year a seniority list by plant seniority and by unit seniority of all regular full-time employees and furnish one (1) copy of each to the Union and one (1) copy of each to the Chief Shop Steward.

7. Job Bidding. When a vacancy occurs in a unit or a new job classification is established, notice shall be posted on the bulletin board and employees within the unit will be given an opportunity to bid on the vacancy or new job. Employees shall have forty-eight (48) hours, exclusive of Saturdays, Sundays and holidays, in which to declare their desire to be considered for such vacancy or new job. Employees within the unit will be given first consideration to fill the vacancy or new job. It is recognized, however, that seniority will prevail provided that the employee can perform the job to the satisfaction of the **Company**, or learn it in a reasonable time. The **Company** shall determine what constitutes reasonable time as set forth above.

When no employee in the unit has indicated a desire to fill such vacancy, and the **Company** hires an employee from outside the plant, or transfers an employee from another unit, his plant and unit seniority shall commence as provided in Paragraph 2 of this Article.

When a permanent vacancy occurs which the **Company** desires to fill, the **Company** will post such vacancy within ten (10) calendar days after the vacancy occurs and will fill such vacancy within thirty (30) calendar days after it has been awarded.

8. Absent Employee's Right to Bid. If a senior employee in a unit is absent due to illness, vacation or permitted leave of absence, he shall be allowed to exercise his seniority not later than five (5) days after his return to his regular job but not thereafter. The man temporarily promoted to the job during the absence of the senior qualified man will receive the rate of pay for the job he is temporarily filling, but he will be returned to his former position

and rate of pay on the return to work of the senior qualified man, as will all others affected by the promotion. The rate of pay attached to the job taken by the senior qualified man upon his return shall be as of the day he begins performing the duties of the new job and in no case retroactive.

9. Temporary Assignments. During the period the job vacancy or new job classification is not filled because of the bidding procedures, the **Company** has the right to fill such job opening until successful bidder is placed on the job. In any case, the **Company** will fill a temporary vacancy of seven (7) consecutive days or longer on the basis of seniority provided the employee filling such vacancy can perform the work. The employee temporarily filling the job will return to his former position when the successful bidder is placed on the job. The above job bidding is only for permanent openings. The **Company** has the right to transfer employees within a unit in order to fill vacancies on a temporary basis of less then seven (7) consecutive days or in cases of emergency or for vacation relief, without regard to any of the above procedures.

The **Company** has the right to fill vacancies without regard to seniority or to the bidding procedure when such vacancy is caused by absence of employees due to among other reasons, illness or leave of absence when such temporary vacancy is less than seven (7) consecutive days, or for vacation relief for the period of the scheduled vacation.

10. Application of Seniority. Unit seniority shall be applied in determining layoffs, rehiring, and shift preference. An employee can only exercise his or her seniority once during any six (6) month period for shift change. It is recognized, however, that in applying seniority, unit seniority will prevail provided the individual can perform the job to the satisfaction of the **Company**. In the event of a unit layoff as provided for above, an employee with unit seniority shall have the right to displace any employee in the unit with lesser unit seniority at the rate for such job, provided he can perform the work to the satisfaction of the **Company**. If he is not qualified to perform the job of such junior employee because that job is semi-skilled or skilled job, then he shall have the right to displace an unskilled employee in the unit with lesser unit

seniority, at the rate for such job, provided such employee is junior to him and provided he can perform the job to the satisfaction of the Employer, or go off the payroll.

Employees exercising their rights under the above provision who are unable to perform the job claimed shall sacrifice any other bumping privileges and be placed on layoff status.

When work in the unit in which laid off employees or employees working in other units who were affected by the layoff requires additional employees, then the employees on layoff or who are working in other units shall be returned to their regular units. These vacancies shall not be subject to the bidding procedures.

When all employees have been recalled to a unit as outlined above and it becomes necessary to assign additional employees to such unit, they shall be assigned from layoff status by unit seniority, provided they can perform the work to the satisfaction of the **Company**.

11. Transfer of Employees. In the event a job vacancy or new job which has been established is not filled in accordance with the bidding procedure as outlined in Paragraph 7 above, then the following procedure may be followed:

By **Company**: An employee transferred by the **Company** to another unit shall retain his seniority in the unit from which transferred for a period not to exceed six (6) calendar months, unless he was employed for less than six (6) calendar months in that unit, in which case he shall retain seniority in that unit for the period of his employment in that unit from which transferred, and his seniority in said unit shall start from the date of said transfer.

No employee will be transferred to another unit if he or she does not wish to accept such transfer.

In the event of a transfer as provided for above, the employee so transferred shall retain the fringe benefits acquired by seniority in the unit from which he was transferred. (Vacations, health and welfare, etc.)

12. Termination of Seniority. Seniority shall terminate for any of the following reasons:

a. Voluntary quitting.

b. Discharge for cause.

c. Failure to report to work after a layoff within three (3) working days after receiving a written registered notice or telegram to return to work to the last address furnished the **Company** by the employee. It is understood and agreed that the **Company** may contact laid off employees in person or by telephone. If an employee is contacted in person or by telephone, and does not report for work, the Company will comply with the above provision of this paragraph C before his seniority can be terminated. The **Company** agrees that if an employee complies with the provisions of this paragraph but is unable to return to work within the three (3) working days herein provided for good and sufficient reasons, it will grant an additional three (3) days for reporting. The employee, however, must notify the **Company** within the three (3) working days' period of his inability to return to work within that period. An employee laid off due to reduction of force must keep the **Company** advised of any change of address by means of written notice to the Plant Manager. If an employee notifies the **Company** within the three (3) day recall period set forth above of an inability to return to work within the three (3) day period, the employee shall be allowed an additional two (2) days to report to work.

d. Absence from work for a period of three (3) working days when such absence has not been reported by the employee to the **Company**.

e. Layoff for lack of work for a period in excess of six (6) months.

f. Employees accepting supervisory positions with the **Company** for periods in excess of three (3) months.

g. Employees accepting Union positions for a period in excess of one (1) term.

13. Military Service. All seniority granted employees under the term of this Agreement shall be subject to the rights granted by law to the employee volunteering, called or conscripted for active military service under the National Guard Act of 1940 and the Selective Service Acts of 1942 and 1948 and any additions or amendments thereto, or rulings and interpretations thereof by any authorized Federal Court or Federal Agency.

14. Unit Closing. In the event of the closing of a unit, the employees in such unit shall be allowed to exercise their plant seniority to replace any individual in the plant with less seniority provided they are qualified to perform such job. In such exercise of seniority the employees shall carry all seniority from their former unit. In the event of a unit closing, the **Company** shall give the employees so affected fifteen (15) days' notice of such unit closing.

15. The Company will endeavor to work employees within their respective jurisdiction except in case of emergency.

16. In the event that employees are on layoff when a position is posted for bid, and no employee currently working bids for the position, the **Company** shall offer the job to employees eligible for recall in seniority order and shall provide training for the employee, if necessary, in conformity with the training provisions of this Agreement.

ARTICLE 13

PLANT VISITATION. A representative of the Union shall have access to the plant for the purpose of investigating conditions therein, under the terms of this Agreement, and to adjust any grievances or complaints therein. Before entering the plant, such representative must call at the office of the official designated by the **Company** and secure permission. Conferences between Union representatives and an employee and/or employees shall be so conducted so that there shall be no interference with or interruption of the Company's production.

ARTICLE 14

VACATIONS. The Company will grant one (1) week's vacation with pay to all employees who have been in the continuous service of the Company for one (1) year preceding the period in which the vacation is to be taken. The Company will grant two (2) weeks' vacation with pay to all employees who have been in continuous service of the Company for a period of three (3) years preceding the period in which the vacation is to be taken. The Company will grant three (3) weeks' vacation with pay to all employees who have been in the continuous service of the Company for a period of eight (8) years preceding the period in which the vacation is to be taken. The Company will grant four (4) weeks' vacation with pay to all employees who have been in the continuous service of the Company for fifteen (15) years preceding the period in which the vacation is to be taken.

Employees shall be eligible for a vacation in each year if they have worked a minimum of fifteen hundred and sixty (1560) hours during their anniversary year preceding the vacation.

When a senior employee desires to split his vacation, he shall have seniority preference on the first choice only.

Vacation pay shall be based on the total hours worked in the preceding calendar year, but shall not be less than forty (40) hours per week.

Forty (40) hours' pay at the employee's regular straight-time hourly rate of pay shall constitute one (1) week's vacation pay. Eighty (80) hours' pay at the employee's regular straight-time hourly rate of pay shall constitute two (2) weeks' vacation pay. One hundred twenty (120) hours' pay at the employee's regular straight-time rate of pay shall constitute three (3) weeks' vacation pay. One hundred sixty (160) hours' pay at the employee's regular straight-time hourly rate of pay shall constitute four (4) weeks' vacation pay.

The right to determine the vacation period shall rest with the Company so as to insure the continuous and proper operation of his business. Seniority will generally govern in the granting of vacations.

The last hiring date of the individual employee shall determine his eligibility for vacation. Vacation shall be taken at any time after the employee's anniversary hiring date but prior to his next anniversary hiring date. Vacations shall not be cumulative.

In case of leave of absence granted an employee, his anniversary hiring date for the purpose of determining eligibility for vacation shall be changed by adding to it the period of his absence on leave. The vacation week shall be the same as the payroll week and all vacations shall start on the first day of the payroll week.

The Company may give vacation pay in lieu of an employee taking vacation time off with pay if mutually agreed on. Vacation pay should be paid immediately preceding each employee's vacation period or paid out at the employee's vacation due date if the employee elects to take pay instead of time off.

The number of hours worked in a week or Weekly Indemnity or Workmens' Compensation pay received in a week will constitute a week's work. Where any of the holidays

set forth in Article 9 occur during an employees' vacation period, the employee shall be paid for that holiday or his vacation may be extended one (1) day.

The Company will post a vacation schedule on January 1 of each year. Employees will be required to indicate their vacation preference by April 1, of that year.

Employees who have not chosen their vacation period by April 1 as provided above will be allotted vacations periods at the discretion of the **Company**.

Employees' vacation times will be approved and announced by the **Company** by the fifteenth (15th) of April. The vacation week shall be the same as the payroll week and all vacations shall start on the first (1st) day of the payroll week. Vacation pay will be paid the employee on the last day of work prior to starting of his vacation period. The **Company** reserves the right to reschedule vacations if business conditions necessitate.

It is understood and agreed that when a vacation schedule has been established, the schedule cannot be changed for any employee unless requested by either the **Company** or the employee, and said changes mutually agreed upon by the **Company** and employee.

ARTICLE 15

WAGE SCALES. The wage scales and classifications shall be set forth in Appendix "A", attached hereto and by this reference made a part hereof.

ARTICLE 16

DISCHARGE. No employee covered by this Agreement shall be suspended, demoted or dismissed without just and sufficient cause. Sufficient cause for discharge shall include among other reasons, absenteeism or tardiness, dishonesty, negligence, incompetence, insubordination, theft, fighting, malicious destruction of Company property, intoxication while on duty or refusal to perform any reasonable work, service, or labor when required to do so by the Company.

It is understood and agreed that investigations on discharge as set forth herein will be handled through the Grievance Procedure as provided in Article 17 of this Agreement.

If it is found that an employee has been unjustly discharged, he or she will be reinstated with full rights and will be compensated for his or her wages for the period of suspension, dismissal or demotion, but nothing herein shall prevent the parties from modifying this provision, if the circumstances justify such action.

Investigation, grievance procedure and settlement of any claim on discharge must be completed within ten (10) days after the filing of such complaint with the Union, except arbitration proceedings may require additional time with the consent of Company and Union.

ARTICLE 17

GRIEVANCE AND ARBITRATION. A Grievance Committee of not more than three (3) employees shall be designated by the Union to represent the employees in the bargaining unit. Grievance Committeemen shall be allowed such time off as is reasonably required. All grievances must be presented within five (5) working days of the event which gave rise to the grievance.

The grievance procedure shall be established as follows:

(a) Grievance discussed between aggrieved employee and the foreman in the presence of the appropriate committeeman. Answer in twenty-four (24) hours.

(b) If not settled, then grievance must be reduced to writing in five (5) working days and discussed between grievance committee and management. Answer in forty-eight (48) hours.

(c) If not settled, then grievance discussed between grievance committee, representative of the International and management. Answer in forty-eight (48) hours.

In the event that a dispute, difference or grievance cannot be satisfactorily settled through the grievance procedure above outlined, there shall be no lockout, strike or stoppage of work, and the Company and the Union shall submit the matter for decision to a Board of Arbitration to be constituted as hereinafter set forth:

(a) The Company and the Union each shall select an arbitrator within forty-eight (48) hours, and the two (2) thus chosen shall select a third impartial arbitrator, and the three (3) thus chosen shall constitute the Board of Arbitration to hear and to determine the matter in dispute or controversy, and a finding or award of the said Board shall be final and conclusive upon the parties hereto.

(b) Should the two (2) arbitrators chosen by the parties pursuant to Section (a) above be unable to agree within forty-eight (48) hours after their selection upon a third member of the Board of Arbitration, then, and in that event, the third impartial arbitrator shall be chosen from a panel of five (5) arbitrators residing within the State of Colorado submitted by the Federal Mediation and Conciliation Service upon the written request to the two (2) arbitrators, and a finding or award of the said Board shall be final and conclusive upon the parties hereto.

It is understood and agreed between the parties that the Board of Arbitration constituted as set forth in Item (a) or (b) above, shall not have the power to add to, subtract from or modify any of the terms of this Agreement.

Each party shall bear the expenses of its own arbitrator but the expense of the third arbitrator shall be shared equally between the Company and the Union.

ARTICLE 18

HOSPITAL, SURGICAL, WEEKLY INDEMNITY AND LIFE INSURANCE. Effective January **2010**, the **Company** shall contribute eighty per cent (80%) of the premium cost for the employee only share of the contribution to the Rocky Mountain UFCW Unions and Employers Health Benefit Fund on behalf of each eligible employee **who elects to enroll**. The **Company** shall not make any contribution for retiree's health benefits. The contribution on behalf of each eligible employee shall be made to a Union-**Company** Joint Trustee Health and Welfare Fund. It shall be the duty of the Joint Trustees to set benefits and provide coverage for the eligible employees. The eligibility qualifications set out in Appendix B shall continue throughout the term of this Agreement.

If the premium cost increase of health insurance from **2011 to 2012** is less than 7%, then either party may open the contract for the purpose of discussing transferring any savings to pension. Notice must be given 15 days after January 1, **2012** to reopen the contract.

ARTICLE 19

LEAVE OF ABSENCE. An employee may, on his or her written request to the foreman of the department, and for good and sufficient reason, be granted a leave of absence without loss of seniority but without pay, for a period of fourteen (14) days, but not to exceed thirty (30) days, with the privilege of renewal at the discretion of the Company. Leaves of absence shall

not be used for the purpose of extending the particular employee's vacation unless he has secured the approval of the Company at least two weeks prior to taking said vacation, and shall not be used for the particular employee to seek or obtain other employment. An employee desiring leave of absence shall check with the Company regarding insurance coverage during such leave of absence. The Company may grant a leave of absence to an employee accepting a Union position not to exceed one (1) term of office.

Pregnancy will be treated the same as any other illness and/or in accordance with applicable law.

ARTICLE 20

PAY CHECK. The check with which the Company pays the employees will state all deductions, hourly rates, hours worked, straight-time and overtime. It is understood and agreed that the employees shall be paid on a weekly basis.

ARTICLE 21

BULLETIN BOARD. The Union shall be privileged to post bulletins having to do with the Union's official business on the bulletin board provided by the Company. Before doing so, however, they must first secure the approval of the plant superintendent.

ARTICLE 22

EQUIPMENT. The Company agrees to furnish all required safety equipment, and to furnish all tools that are twelve (12) inches or more and to replace all broken tools. Each employee shall be allowed up to a maximum of sixty dollars ($60.00) per year for the purchase of boots. Employees will be compensated fifteen (15) minutes per day for clothes changing time. Employees must change into their work clothes prior to punching in and punch out prior to changing out of their work clothes.

ARTICLE 23

FUNERAL LEAVE. When a regular full-time employee is absent from work because of the necessity of arranging for and attending the funeral of a member of his immediate family, the Company will pay him for eight (8) hours at his regular rate of pay for each day of absence

up to a maximum of three (3) workdays. Employees may receive an additional seven (7) days of unpaid funeral leave for any funeral out of the country.

1. The employee is on the active payroll on the date of the death of a member of his immediate family, and
2. The employee notifies his supervisor of the purpose of his absence not later than the first (1st) day of such absence, and
3. Payment will be made for a day of absence only if such day is one (1) of the three (3) days during which the gang in which the employee is employed did work and on which the employee would have worked had it not been for the absence, and
4. The employee shall furnish proof satisfactory to the Company of the death, his relationship to the deceased, the date of the funeral, and the employee's actual attendance at such funeral.

For purposes of this paragraph, a member of an immediate family means only the employee's spouse, child, stepchild, mother, father, sister, brother, grandmother, grandfather, grandchildren, mother-in-law, and father-in-law.

ARTICLE 24

JURY DUTY. When an employee is called for jury service, he or she shall be compensated for time lost from his or her job at his or her regular hourly rate less the compensation received for jury duty, but in no case more than eight (8) hours per day or forty (40) hours per week, Monday through Friday.

Employees shall not be expected to report for work on their job if they are required to report for jury duty in the morning and afternoon. In the event they are excused from jury duty, prior to noon and are not required to report back after noon, they should report for work as soon as possible after being released from jury duty and work all hours available.

Any employee working on the night shift who is called for jury duty and who reports and serves on the jury shall not be required to report on his regular night shift. However, he should, if at all possible, inform the **Company** as to whether or not he is or is not serving on the jury.

If an employee is excused and does not serve on the jury, he or she will be required to work his or her regularly scheduled shift.

ARTICLE 25

NIGHT PREMIUM. Employees working second shift shall receive Ten Cents ($0.10) over their regular rate. Employees working third shift shall receive Twenty Cents ($0.20) over their regular rate.

ARTICLE 26

FIRST AID. The Company shall furnish and maintain a first aid station in the plant at a location accessible to all employees.

ARTICLE 27

LUNCH PERIOD. There shall be an established (non-paid) lunch period of thirty (30) minutes for all employees. The day operator and night operator will receive one-half (½) hour's pay in addition to his regular day's pay when and if he works through his lunch period.

ARTICLE 28

NO DISCRIMINATION. The **Company** and the Union recognize that they are required by law not to discriminate against any person with regard to employment or union membership because of his or her race, creed, religion, color, sex, age, national origin or ancestry and hereby declare their acceptance and support of such laws. This shall apply to hiring, placement, upgrading, transfer, or demotion, recruitment, advertising or solicitation for employment, training during employment, rates of pay or other forms of compensation, selection for training, layoff or termination, application for and admission to union membership.

ARTICLE 29

PICKET LINE. No employee shall be discharged or threatened for refusing to cross or work behind any primary picket line established by any labor organization at the **Company's** premises, nor shall the Union be deemed to be in violation of this Agreement if its members choose to honor any such picket line.

ARTICLE 30

SAVINGS CLAUSE. In the event any provision of this Agreement shall be declared invalid by a Court of competent jurisdiction, such decision shall not invalidate the entire Agreement; and further, should any Federal or State law, government rule or regulation issued by any of its departments, agencies, or representatives affect any provision of this Agreement, the provisions or provision so affected shall be made to conform to the law or determination and all other provisions not so affected shall continue in full force and effect.

ARTICLE 31

CONTRACTING OUT MAINTENANCE WORK. The Company has the right to subcontract maintenance work and to determine what work is to be assigned to the contractor. However, before contracting maintenance work that bargaining unit employees are qualified to perform, the Company will solicit bargaining unit employees to perform the work. If there are not sufficient employees with the necessary qualifications who are willing to perform the work in the time needed, the Company may contract out the work.

ARTICLE 32

TERM OF AGREEMENT. This Agreement shall be in effect from the **17th** day of January, **2010** and shall remain in effect until the 16th day of January, **2013** and shall continue in full force and effect from year to year thereafter unless the Agreement is terminated or changed pursuant to the following conditions:

1. If either party elects to terminate the Agreement such party shall, on a date not less than sixty (60) days prior to the expiration date of the Agreement, give notice to the other party of intention to terminate, and by such action the Agreement shall, for all purposes, terminate as of the expiration date of the Agreement.

2. If either party elects to change any of the provisions of the Agreement, such party shall, on a date not less than sixty (60) days prior to the expiration date of the Agreement, give written notice to the other party specifying the changes desired. Changes in the Agreement shall be limited to those outlined in writing and all items of the Agreement not specifically set forth in the written notice shall be regarded as automatically renewed. Negotiations shall begin within

sixty (60) days prior to the expiration date of the Agreement, unless mutually agreed otherwise.

3. In the event that either party shall notify the other party of his desire to change the terms of the Agreement pursuant to the above paragraphs, then, and in that event, the other party shall have ten (10) days from the date of the receipt of the written notice to serve a notice upon the notifying party specifying any changes that may be desired.

IN WITNESS WHEREOF, the parties above-named have signed their names and affixed the signatures of their authorized representatives this 5th day of March, 2010.

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL NO. 7, AFL-CIO

By_____

By_____

DARLING NATIONAL L.L.C.

By_____

By_____

INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, LOCAL UNION NO. 1

By_____

By_____

APPENDIX "A"

WAGE SCALES. The wage scales and classifications shall be as follows:

A. PRODUCTION UNIT
UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS LOCAL 7

Classifications	Rates per Hour Effective 1/17/10	Rates per Hour Effective 1/16/11	Rates per Hour Effective 1/15/12
Operator - Edible	13.77	14.02	14.27
Relief*	13.67	13.92	14.17
Labor	13.41	13.66	13.91

B. ENGINEERING UNIT
OPERATING ENGINEERS LOCAL 1

Classifications	Rates per Hour Effective 1/17/10	Rates per Hour Effective 1/16/11	Rates per Hour Effective 1/15/12
Engineer	14.65	14.90	15.15
Maintenance Man	14.38	14.63	14.88
Maintenance Helper	13.63	13.88	14.13

NEW HIRE RATES

A. OPERATORS UNIT
UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS LOCAL 7

1st three (3) months - $1.00 less than labor rate.
Next three (3) months - $.75 less than labor rate.
Next three (3) months - $.50 less than labor rate.
Next three (3) months - $.25 less than labor rate
After twelve (12) months - full rate.

B. ENGINEERING UNIT
OPERATING ENGINEERS LOCAL 1

1st three (3) months - $1.00 less than maintenance helper rate.
Next three (3) months - $.75 less than maintenance helper rate.
Next three (3) months - $.50 less than maintenance helper rate.
Next three (3) months - $.25 less than maintenance helper rate.
After twelve (12) months - full rate.

LEADMAN The Company reserves the right to appoint a Leadman at its discretion. A Leadman shall receive $1.00 per hour above the labor rate. The Company may assign one Leadman for all employees covered by this Agreement.

* Relief - Must be forklift trained; must be able to operate Ross and/or processing room; must work overtime as needed; starting time will be subject to change; other duties as assigned. The Relief person shall only receive the Operator rate when filling that position for vacation relief or other vacancies.

If after six (6) months either the Company or the Union wishes to discontinue the Relief position, either party may give notice to the other in writing. The parties will then meet to discuss the possible discontinuance. If the parties are unable to agree, the position will be discontinued after thirty (30) days.

APPENDIX "B"

HEALTH BENEFIT PROGRAM

ELIGIBILITY QUALIFICATIONS

A. EMPLOYEES:

All regular full-time employees **who elect to enroll** will become insured on the first (1st) of the month following the date they acquire six (6) months' seniority as outlined in Article 12, Seniority, of this Agreement.

It is understood that the above has no effect, nor does it alter, amend or modify any other provision of the contract, and continues to be subject to the rules and regulations of the Master Insurance Policy.

B. TERMINATION OF BENEFITS:

1. Benefits will terminate at the end of the month in which an employee is absent for one (1) of the following reasons:

a. On Strike
b. In Military Service
c. On Leave of Absence
d. Discharged
e. Voluntarily Resigns

2. Benefits will, however, continue to the end of the month following the month in which an employee is absent because of lack of work.

C. CONTINUATION OF COVERAGE WHILE DISABLED:

All coverage shall remain in effect for the month following the month or the period, if any, of two (2) weeks for each year of service with the **Company**, whichever is greater, in which an employee is absent because of occupational or non-occupational illness or injury.

D. SELF-PAYMENT OF PREMIUM:

Employees shall have the right to self-pay for a period not to exceed six (6) months in the event they have either:

a. Lost eligibility as a result of being on strike, on leave of absence because of lack of work, or

b. Are newly employed and have not yet established eligibility in accordance with the following:

(1) In order to self pay for a period not to exceed six consecutive months, the employee who is newly employed and not otherwise eligible must make arrangements with the **Company** for payroll deductions within thirty (30) days after establishing seniority.

(2) Employees who have lost eligibility as a result of being on strike, on leave of absence, or because of lack of work, may maintain their insurance coverage for a period not to exceed six (6) consecutive months, at group rates, by making their premium payments in advance.

(3) Employees who have lost eligibility shall have the right to convert to an individual policy, without medical examination, in accordance with the terms of the Master Insurance Policy.

E. REINSTATEMENT OF ELIGIBILITY:

Employees who have lost eligibility as a result of leave of absence, layoff for lack of work, military service, on strike, or occupational or non-occupational disability, shall be reinstated and the **Company** shall pay the premium, effective the first (1st) day of the month in which they return to work, if they return to active full-time employment within the first ten days of such month.

F. DEPENDENTS:

Dependents include only the employee's wife (or husband) and each unmarried child whom the employee is under legal obligation to support, and who has not reached nineteen (19) years of age.

G. WORKMENS' COMPENSATION:

The hospitalization and surgical insurance shall not apply in any case resulting from any injury or illness which is compensable under any Workmens' Compensation or Occupational Diseases Act covering the employee or his dependents.

H. TERMINATION OF INSURANCE:

The program coverage shall terminate if any employee voluntarily quits or is discharged for cause, provided, however, that coverage will continue until the end of the month in which his employment is terminated.

1. In the event a regular full-time employee, who is eligible to be covered under the Program, refuses to or neglects to execute the necessary forms which will require the **Company** to contribute the cost of coverage of said employee and/or his dependents under the above plan, then and in that event, the **Company** shall not be liable for said contributions or any hospital or surgical expenses incurred by said employee and/or his dependents.

2. In the event an employee refuses to sign up for the Program, the Union will be notified immediately.

3. It is understood and agreed that this Appendix represents a synopsis of the benefits, and shall be subject to the provisions of such policies.

4. It is further understood that all covered employees shall be furnished with a copy of such policies as mentioned above, along with a Group Insurance Identification Card.

APPENDIX "C"

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS LOCAL NO. 7

PENSION PLAN. Effective March 1, **2010**, the **Company** shall contribute a total of **seventy-five cents ($0.75)** per hour for all hours actually worked, not to exceed forty (40) hours, in a workweek to the Denver Area Meatcutters & Employers Pension Plan. **Effective March 1, 2011, the Company shall contribute eighty cents ($0.80) per hour for all hours actually worked, not to exceed forty (40) hours in a workweek to the Denver Area Meatcutters & Employers Pension Plan. Effective March 1, 2012, the Company shall contribute eighty-five cents ($0.85) per hour for all hours actually worked, not to exceed forty (40) hours in a workweek to the Denver Area Meatcutters & Employers Pension Plan.** Further, no contributions will be required until an employee has qualified as a regular full-time employee, as no payments will be required for probationary employees or so-called casual employees. Payments will be made into a **Company**-Union Pension Fund which shall be jointly administered by Trustees representing the Union and the **Company**. The **Company** agrees to pay into the Fund not later than the fifteenth (15th) of the month for hours worked in the previous month based on the above requirement.

A Trust Agreement will be worked out and agreed to by both the Union and **Company** Trustees establishing said Pension Fund and the administration of such Fund.

Said Pension Fund shall be used to provide benefit pensions for eligible employees of the **Company** as provided in the Pension Plan, the terms and provisions of which are to be agreed upon by the parties hereto; said Pension Plan shall, among other things, provide that all benefits under the Plan and cost, charges and expenses of administering the Plan and all taxes levied or assessed upon or in respect of said Plan or Trust or any income therefrom shall be paid out of the Pension Fund.

Said Pension Plan and Trust Agreement establishing the Pension Fund shall be submitted to the United States Treasury Department and the United States Department of Labor for the approval and rulings satisfactory to the **Company**, that said Plan is qualified under

I.R.C. Section 401, et seq., and that no part of such payments shall be included in the regular rate of pay of any employee.

It is agreed by and between the parties hereto that when the Pension Plan is approved by the United States Treasury Department and the United States Department of Labor and becomes operative and the **Company** makes contributions into the Fund, those employees covered by this Agreement shall automatically cease to participate in the **Company's** Retirement Plans and Profit-Sharing Plans then in effect.

A copy of the Trust Agreement and any amendments thereto shall be made a part hereto as if herein at length set forth, when adopted.

In consideration of the Pension Plan Payments provided above, it is agreed by the parties hereto that on or after July 1, 1973, employees under the jurisdiction of this Agreement who reach the age of sixty-five (65) may be retired at the sole discretion of the **Company**.

OPERATING ENGINEERS LOCAL 1

PENSION PLAN. Effective March 1, 2010, the **Company** shall pay monthly into the Central Pension Fund of the International Union of Operating Engineers and Participating Employers, **seventy-five cents ($0.75)** per hour for each hour paid for or worked in the preceding month, by each employee of the **Company** performing work under the classification as set forth in Appendix "A" of this Agreement. **Effective March 1, 2011, the Company shall pay monthly into the Central Pension Fund of the International Union of Operating Engineers and Participating Employers, eighty cents ($0.80) per hour for each hour paid for or worked in the preceding month, by each employee of the Company performing work under the classification as set forth in Appendix "A" of this Agreement. Effective March 1, 2012, the Company shall pay monthly into the Central Pension Fund of the International Union of Operating Engineers and Participating Employers, eighty-five cents ($0.85) per hour for each hour paid for or worked in the preceding month, by each employee of the Company performing work under the classification as set forth in Appendix "A" of this Agreement.**

The **Company** is not required to contribute for hours worked in excess of eight (8) hours in a day or in excess of forty (40) hours in a week.

The payments shall be used by said pension fund to provide retirement benefits for eligible employees in accordance with the pension plan as submitted by the Union and approved by the Trustees chosen in accordance with Section 302(c) of the Labor-Management Relations Act of 1942, as amended.

The **Company** agrees to become a party of the Agreement and Declaration of Trust and agrees to be bound by all the terms and provisions of said Agreement and Declaration of Trust which is to be made a part of this Agreement and agrees to be bound by all the action taken by the said **Company** Trustees pursuant to the said Agreement and Declaration of Trust.

It is understood and agreed that the pension plan referred to herein shall be such as will qualify for approval by the International Revenue Bureau of the United States Treasury

Department, so as to allow the **Company** an income tax deduction for the contributions paid hereunder. A certified copy of said approval will be furnished to the ***Company***.

LETTER OF UNDERSTANDING

In the event of a permanent closing of Darling National L.L.C. edible plant, bargaining unit employees who have completed their probationary period shall have preferential hiring status over employees hired from the street. Employees shall be allowed to transfer to Darling National L.L.C. inedible plant based on seniority when in the judgment of the Company, skills, abilities and qualifications are reasonably equal. Employees who are laid-off as a result of this process shall retain recall rights for six (6) months. The Company shall have sole discretion in determining what job classifications are necessary and the number of employees necessary within any job classification. Employees who transfer pursuant to this letter of understanding shall retain seniority only for the purposes of vacation and benefits.

The foregoing shall take precedent over any other language or provision of this Agreement.

LETTER OF UNDERSTANDING

The Union and Company acknowledge and agree that the maintenance of a drug free workplace is of paramount concern in order to provide a safe workplace for all Company employees. The Company shall have the right during the term of this Agreement to test any employee for drug and alcohol usage pursuant to the provisions of such test as set forth by the United States Department of Transportation's Federal Motor Carrier Safety Act (FMCSA) regulations and/or the Company's Substance Abuse Policy, which policy is incorporated by reference herein. Employees who fail to pass the drug/alcohol test shall be terminated. If, however, an employee admits to drug and/or alcohol abuse to the Company prior to being designated for testing and who agrees to complete a bona fide rehabilitation program, shall not be terminated.

WEINGARTEN RULES

Under the Supreme Court's Weingarten decision, when an investigatory interview occurs, you should ask if it is for disciplinary action. If so, the following rules apply:

Rule I: The employee must make a clear request for union representation before or during the interview. The employee cannot be punished for making this request.

Rule II: After the employee makes the request, the Employer must choose from among three options. The Employer must either:

A. **Grant the request** and delay questioning until the union representative arrives and has a chance to consult privately with the employee, or

B. **Deny the request** and end the interview immediately, or

C. **Give the employee a choice of**:
(1) having the interview without representation or
(2) ending the interview.

Rule III: If the Employer denies the request for union representation, and continues to ask questions, it commits an unfair labor practice and the employee has a right to refuse to answer. The Employer may not discipline the employee for such a refusal.

INSURANCE and PENSION

When you have questions regarding eligibility, benefits, or how to file a claim, please contact the fund office at the following address, where the staff will be pleased to assist you:

MEDICAL/VISION CLAIMS
ZENITH ADMINISTRATORS
PO BOX 447
5511 W. 56th AVENUE, #250
ARVADA, CO 80001-0447
TELEPHONE: 303-430-9334
TOLL FREE: 1-800-527-1647

DENTAL
DELTA DENTAL OF COLORADO
PO BOX 173803
DENVER, CO 80217-3803
TELEPHONE: 303-741-9300

PENSION
ZENITH ADMINISTRATORS
PO BOX 1327
5511 W. 56th AVENUE, #250
ARVADA, CO 80001-1327
TELEPHONE: 303-430-9476
TOLL FREE: 1-800-390-3083

DO NOT GO SUSPENDED!!!

REMEMBER, IF YOU LEAVE THE INDUSTRY FOR ANY REASON (termination, lay-off, leave of absence, etc.) apply for your withdrawal card. This must be done within 30 days from the last day worked. This protects your union status in the event you should ever return to the industry. Failure to get a withdrawal card will result in SUSPENSION from the Union and a reinstatement fee will be charged. If you leave the industry **IT IS YOUR OBLIGATION TO GET A WITHDRAWAL CARD!**

The withdrawal card will be issued at no cost, the only requirement being that your initiation fee be fully paid and your dues must be paid for the month in which you request the withdrawal card. The withdrawal card is good indefinitely and allows you to become a member of any local union affiliated with the United Food and Commercial Workers International Union without payment of any additional fee(s). Withdrawal card must be deposited with the union office within 30 days after returning to work or it becomes null and void and the reinstatement fee must be paid. All persons returning to work with a withdrawal card must fill out a new application and authorization.

WITHDRAWAL CARD REQUEST FORM

When your employment terminates, or if you are laid off, or on a leave of absence over 30 days, you should request a **Withdrawal Card**.

SS # _____

Name _____ Date _____

Address _____

City _____ State _____ Zip _____

Home Phone _____ CO _____ Store # _____

Job Class _____ Last Day Worked_____

Dues must be paid for the month in which you request a withdrawal card.

NOTES

ACUERDO

Entre

DARLING NATIONAL, L.L.C.

y

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7

y

INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

EFECTIVO: El 17 de enero de 2010 al 16 de enero de 2013

ÍNDICE DE MATERIAS

ARTÍCULO	TITULO	PÁGINA
	Acuerdo	1
1	Reconocimiento	1
2	Sucesores	1
3	Estado de Unión	2
4	Deducciones	2
5	Gerencia	3
6	Reportarse a Trabajar	4
7	Llamada para que Regrese a Trabajar	4
8	Horas de Trabajo - Tiempo Extra	4
9	Días Festivos	5
10	Trabajo Garantizado	7
11	Periodos de Descanso	8
12	Señoría	8
13	Visitación de la Planta	14
14	Vacaciones	14
15	Escala Salarial	16
16	Despido	16
17	Demandas y Arbitración	17
18	Hospital, Quirúrgico, Indemnización Semanal y Seguro de Vida	18
19	Ausencia con Permiso	18
20	Cheques de Pago	19
21	Tablón de Anuncios	19
22	Equipo	19
23	Permiso para Funeral	19
24	Deberes de Jurado en Corte	20
25	Premios de Turno	20
26	Primeros Auxilios	21
27	Periodo de Comida	21
28	No Discriminación	21
29	*Línea de Piquete (picket line)*	21
30	Cláusula de Ahorros	21
31	Subcontratando Trabajo de Mantenimiento	22
32	Duración del Acuerdo	22
	Apéndice "A" (Escalas de Sueldo)	A-1
	Apéndice "B" (Beneficios de Salud y Plan de Seguro)	B-1
	Apéndice "C" (Plan de Pensión)	C-1
	Carta de Entendimiento	D-1
	Carta de Entendimiento	D-2

ACUERDO

Entre

DARLING NATIONAL, L.L.C.
(Planta Comestible)

y

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7

y

INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

EFECTIVO: El 17 de enero de 2010 al 16 de enero de 2013

ACUERDO

ESTE ACUERDO ha sido hecho y entrado por medio de DARLING NATIONAL, L.L.C, 5800 York Street, Denver, Colorado, ahora en adelante la "Compañía" y LA UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE ALIMENTOS Y COMERCIO, LOCAL 7, AFL-CIO, LOCAL 1 de la UNIÓN INTERNACIONAL DE INGENIEROS DE OPERACIÓN, ahora en adelante referida como la "Unión".

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO. La Compañía reconoce a la Unión de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7 y los Ingenieros de Operación Local 1 como los únicos y exclusivos agentes de negociaciones para todo los empleados incluyendo ingenieros, pero con EXCLUSIÓN de conductores de camiones, empleados y secretarias de oficinas y empleados profesionales, vendedores, guardias y supervisores que trabajan en la planta de la Compañía localizada en 5800 York Street, Denver, Colorado.

ARTÍCULO 2

SUCESORES. Es expresamente entendido y convenido que este Acuerdo será obligatorio para la Compañía y la Unión. En caso de que la Compañía venda o arrienda su

negocio, todos los términos y condiciones de dicho contrato de trabajo serán asumidos por el comprador del negocio.

ARTÍCULO 3

ESTADO DE UNIÓN. Todos los empleados actuales cubiertos por este Acuerdo y bajo la jurisdicción de la Unión, como se establece en la cláusula de Reconocimiento, Artículo 1, deberán, como condición de empleo, convertirse en miembros de la Unión en el treinta y un (31) día de trabajo siguiente a la fecha de su último empleo, y seguirán siendo miembros de pleno derecho durante el plazo de este Acuerdo. Todos los nuevos empleados cubiertos por este Acuerdo y bajo la jurisdicción de la Unión, como se establece en la cláusula de Reconocimiento, Artículo 1, deberán, como condición de empleo, convertirse en miembros de la Unión en el treinta y un (31) día de trabajo siguiente a la fecha de su último empleo, y seguirán siendo miembros de pleno derecho durante el plazo de este Acuerdo. La "Buena Fe" para el propósito de este Acuerdo, se interpreta como el pago de iniciación de cuotas de inscripción y cuotas periódicas de la Unión.

Aquellos empleados que mantienen estado de no-miembro o cambian su estado a no-miembro y están cubiertos por los términos de este Acuerdo serán requeridos a pagar como condición de empleo una cuota inicial de servicio (a menos que una cuota inicial de iniciación ya se ha pagado), y una cuota mensual (si no) en una cantidad que no exceda el total de iniciación y las cuotas mensuales a la Unión para el propósito de ayudar a la Unión en el pago de los gastos relacionados con las obligaciones y responsabilidades de la Unión como el agente exclusivo de negociaciones en esto.

ARTÍCULO 4

DEDUCCIONES. La Compañía se compromete, durante el plazo de este Acuerdo, a deducir de las ganancias netas de cada empleado en el primer periodo de pago de cada mes las cuotas mensuales sólo en una forma de deducciones autorizada como se indica abajo. Dicha autorización debe ser debidamente ejecutada por el empleado y presentada y aceptada por la Compañía. Todas la disposiciones contenidas en dicha forma son acordados por la Compañía y la Unión y forman parte de este Acuerdo.

La Compañía se compromete a remitir dicha deducción a la Secretaria-Tesorera de la Unión diez (10) días después del primer periodo de pago de cada mes. Mediante notificación escrita de la Unión que un empleado está retrasado treinta (30) días en el pago de sus cuotas, la Compañía despedirá al empleado, a menos que dentro de quince (15) días el empleado pague el cabal cumplimiento de su deuda a la Unión. La Unión se compromete a indemnizar y proteger a la Compañía de cualquier pago que es requerida hacer a favor de cualquier empleado cuyo contrato termina antes de tal solicitud.

FORMA PARA DEDUCCIONES VOLUNTARIAMENTE AUTORIZADAS

_____, 20_____

Por la presente certifico que la_____ Local No. _____ es mi representante designado de las negociaciones colectivas y por la presente voluntariamente autorizo y ordeno a _____deducir de mis ingresos en el _____ periodo de pago de las cantidades que puedan ser establecidas de vez en cuando por dicha Unión Local en conformidad con la Constitución y las leyes de la Unión y las disposiciones aplicables de las leyes Estatales y Federales y pagar lo mismo a la Unión. Esta autorización puede ser revocada por mí en cualquier momento a los treinta (30) días de aviso escrito a la Compañía y a la Unión, o a terminación de empleo.

Esta autorización será sujeta a cualquier limitación requerida por ley o reglas de cualquier agencia de gobierno autorizado.

_____
Empleado(a)

ACEPTADO:

_____(Compañía)

Por _____
(No es válida hasta que la firma sea verificada y la autorización aceptada por la Compañía.)

ARTÍCULO 5

GERENCIA. La gerencia de la planta y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo el derecho de contratar, suspender o despedir por causa adecuada, o transferir, y el derecho de relevar a los empleados del servicio debido a falta de trabajo u otras razones legitimas corresponde exclusivamente a la Compañía.

ARTÍCULO 6

REPORTARSE A TRABAJAR. Cuando los empleados son programados para trabajar o les notifican que se reporten a trabajar y al llegar a la planta no hay trabajo disponible, a esos empleados les pagaran cuatro (4) horas al rédito de su sueldo de trabajo. Si los empleados empiezan a trabajar y trabajan menos de cuatro (4) horas por causas ajenas, les pagaran el mínimo de cuatro (4) horas.

Las disposiciones anteriores no aplicaran cuando el trabajo no está disponible debido a Actos de Dios o circunstancias fuera del control de la Compañía.

ARTÍCULO 7

LLAMADA PARA QUE REGRESE A TRABAJAR. Cualquier empleado que haya cumplido con su trabajo y le, después que se haya ido del local de la planta, llaman para que haga un trabajo dentro de veinticuatro (24) horas desde su inicio regular de trabajo por ese día, le pagaran todo el tiempo que trabajo, en conformidad a la llamada, a tiempo y medio (1 ½) de su sueldo regular y será garantizado un mínimo de cuatro (4) horas a tiempo y medio (1 ½) de su sueldo regular.

ARTÍCULO 8

HORAS DE TRABAJO–TIEMPO EXTRA. Bajo las siguientes condiciones al empleado le pagaran horas extras en la tarifa de tiempo y medio (1 ½) por hora del pago básico para la clasificación del trabajo:

(a) Por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas por semana, excluyendo el periodo de comida.

(b) Por todas las horas trabajadas en un día en exceso de ocho (8) horas, excluyendo el periodo de comida.

Al empleado le pagaran tiempo y medio (1 1/2) por todos los sábados y/o domingos al pago de base regular por hora por su clasificación de trabajo proveído que el empleado haya trabajado todas las horas disponibles durante la semana de trabajo, excepto en caso que un empleado este fuera por enfermedad de buena fe o ausencia con permiso, esto no incluye tiempo personal.

Es entendido y acordado; de cualquier modo, que las sanciones de tiempo extra no se pagaran el doble por horas de tiempo extra trabajadas diariamente o semanalmente.

Los empleados tienen que darle a la **Compañía** por lo menos veinticuatro (24) horas de preaviso que no van a poder trabajar las horas extras el día siguiente si la **Compañía** determina que tienen que trabajar horas extras.

Los empleados serán notificados el viernes a mediodía cuando la Compañía programa trabajo para el sábado o domingo. La notificación será colocada en la cafetería y las áreas de descanso.

Todos los empleados regulares de tiempo completo tendrán la oportunidad de trabajar los sábados, domingos y días festivos antes de que ofrezcan las horas a empleados de medio tiempo o empleados que están a prueba. Tiempo extra será ofrecida por señoría y por clasificación de trabajo, para tiempo extra en sábado, domingo y días festivos, proveído que el empleado este calificado para realizar el trabajo. Además, se entiende y es acordado que a todos los empleados de tiempo completo les darán la oportunidad de trabajar todas las horas disponibles durante la semana de trabajo antes de ofrecerlo a los empleados que estén a prueba o de medio tiempo.

Si una cantidad insuficiente de empleados no aceptan las horas extras por señoría, la Compañía puede requerir que los empleados con menos señoría y que estén calificados hagan el trabajo. Por el propósito de distribuir las horas extras por igual, a un empleado que rechaza las horas extras le darán crédito de haber trabajado las horas ofrecidas.

El horario para empezar a trabajar será establecido por la **Compañía.** Una vez que haya sido establecido en lunes, el horario para empezar a trabajar no cambiara para la semana, excepto en caso de emergencia, Actos de Dios, u otras condiciones fuera del control de la **Compañía.**

ARTÍCULO 9

DIAS FESTIVOS. Bajo este Acuerdo los siguientes días serán observados como días festivos: Día de Año Nuevo, Día Memorial, Día de la Independencia, Día Laboral, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad y dos días personales. Todos los días festivos serán celebrados el día designado por el gobierno Federal, o designado por la mayoría de las empacadoras en el área de Denver. Pueden tomar los días personales con siete (7) días de notificación anticipada a la gerencia y aprobación escrita. Con el alcance posible, que los empleados pueden programar sus días personales en días consecutivos.

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán compensación por ocho (8) horas de su rédito de pago de tiempo regular por los días festivos mencionados arriba que no trabajen, incluyendo días festivos que caen en sábado.

Empleados despedidos por falta de trabajo la semana antes del día festivo y le llaman que regrese a trabajar durante la semana del día festivo le pagaran el día festivo.

En caso que cualquier día festivo mencionado arriba cae en domingo el siguiente lunes será observado como el día festivo oficial. Días festivos que caen en sábado serán observados el viernes anterior.

Ausencia sin permiso o por alegó de enfermedad que no ha sido confirmada por un médico reconocido en la jornada de trabajo regular el día antes y el día siguiente de cualquier día festivo mencionado arriba resultará en cancelación de pago del día festivo.

Empleados que trabajen el Día Memorial serán compensados por horas trabajadas a tiempo y medio (1 ½) de su rédito de pago en adición a ocho (8) horas de compensación a rédito de tiempo derecho el cual el empleado recibirá por un día festivo que no trabaje.

Empleados que trabajen en Año Nuevo, Día de Independencia, Día Laboral, Acción de Gracias o Navidad serán compensados por las horas trabajadas a tiempo doble (2x) de su rédito de pago en adición a ocho (8) horas de compensación a rédito de tiempo derecho el cual el empleado recibirá por un día festivo que no trabaje.

Empleados que están ausentes por enfermedad o lastimaduras y están recibiendo compensación bajo la Ley de Compensación de Trabajadores o indemnidad semanal bajo la provisión de Indemnidad Semanal de este Acuerdo serán considerados que están trabajando. La Compañía pagara la diferencia entre lo que el empleado recibe de la Compensación de Trabajadores y/o la provisión de Indemnidad Semanal. En ningún caso un empleado recibirá más de ocho (8) horas a rédito de tiempo regular por cualquier día festivo.

Las horas pagadas pero no trabajadas en un día festivo, excepto días festivos que caen en sábado por el cual el empleado recibe ocho (8) horas de tiempo regular serán contadas como horas trabajadas para el propósito de calcular las horas extras de la semana; pero, si trabaja el día festivo, solamente horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas serán usadas para calcular el

tiempo extra en exceso de cuarenta (40) horas, ya que le dieron crédito al empleado por ocho (8) horas por el día festivo aunque haya trabajado o no.

ARTÍCULO 10

TRABAJO GARANTIZADO. La semana de trabajo garantizado para todos los empleados de tiempo completo será de cuarenta (40) horas de trabajo a cuarenta (40) horas de pago a tiempo regular, se cumplirá tal garantía en cinco (5) días de ocho (8) horas de trabajo de lunes a viernes no incluyendo periodos de comida, con tiempo y medio (1 ½) por trabajo en sábado, proveído que el empleado haya trabajado todas las horas disponibles durante la semana de trabajo, excepto en el evento que el empleado este fuera por enfermedad o ausencia con permiso, esto no incluye tiempo personal. Cuatro (4) veces cada año del contrato, la Compañía puede notificarle a un empleado individual de una semana corta, en el cual, la garantía será reducida a treinta y dos (32) horas de pago a tiempo regular. Tienen que actualmente trabajar una semana de treinta y dos (32) horas para que cuente. Si no, todos los turnos tienen que trabajar una semana corta, a los empleados por señoría, se les permitirá que trabajen la semana completa.

(a) La semana de trabajo será definida como empezar a las 12:01 a.m. el lunes y terminar a las 12:00 de la media noche el siguiente domingo. El día de nomina de pago será el día de calendario que corre de media noche a media noche.

(b) Si un empleado trabaja un turno que empieza en un día calendario y se extiende a otro día calendario, solamente se permite un día de trabajo y es considerado ser el día que empezó el turno. Esto no aplica a domingos o días festivos.

Días festivos (ocho (8) horas), aunque trabaje o no, será contado para cumplir con la garantía de cuarenta (40) horas de trabajo por semana.

Un empleado que llegue tarde o tiene permiso para estar fuera parte del día o parte de la semana por cualquier razón, tendrá la garantía reducida por la cantidad de horas que perdió por tal ausencia.

Un empleado que no se reporte a trabajar por un día o días de la semana por cualquier razón o si es desocupado por causa o deja el trabajo voluntariamente, tendrá la garantía reducida por la cantidad de trabajo que pudo haber asegurado si se hubiera reportado a trabajar.

Si un empleado está ausente por cualquier razón y no reporta la razón de tal ausencia a la **Compañía** para medio día de dicha ausencia, la **Compañía** no utilizara sus servicios el siguiente

día, y su garantía será reducida por la cantidad de horas que pudo haber trabajado si no hubiera estado ausente.

Empleados que trabajen en una clasificación más alta por cuatro (4) horas o más en un día recibirán el sueldo más alto por el día completo.

La garantía semanal no será aplicada cuando no haiga trabajo disponible por razones de Actos de Dios o circunstancias fuera de control de la Compañía.

ARTÍCULO 11

PERIODOS DE DESCANSO. La Compañía y la Unión reconocen que tomaran los periodos de descanso en acuerdo con las necesidades del negocio. Un empleado que trabaja todo el día puede tomar un periodo de descanso durante la primera (1^{ra}) mitad (1/2) de su turno y un periodo de descanso la segunda (2^{da}) mitad (1/2) de su turno. Los periodos de descanso no sobrepasaran quince (15) minutos.

ARTÍCULO 12

SEÑORÍA. La señoría será determinada por la duración de servicio en la unidad.

1. Las unidades de señoría son como siguen:
   a. Mecánico, mantenimiento y ingeniería
   b. Producción y limpieza

A pesar de lo siguiente, habrá propósitos separados de señoría para empleados con tres (3) años o menos de servicio en 5701 York y 5800 York, en caso de que uno de los locales se cierre, señoría aplicara por toda la **Compañía** para el propósito de descansos y recontratación o en caso que haya descanso en uno de los locales en el cual la **Compañía** anticipa que durara seis (6) semanas o más, entonces el empleado que tiene más señoría y que, en la opinión de la **Compañía**, tiene las aptitudes presentes, habilidades y calificaciones para realizar el trabajo, puede usar su señoría para reemplazar a un empleado con menos señoría en la otra planta.

2. Empleados Regulares de Tiempo Completo. Un empleado regular de tiempo completo será considerado como un empleado que ha completado treinta (30) días trabajados dentro de un periodo de sesenta (60) días calendarios. Pero, en caso que la Compañía ocupe un operador C. G. fuera de la unidad negociadora, habrá un periodo adicional de entrenamiento de quince (15) días. Si el empleado no completa el periodo de entrenamiento satisfactoriamente, la

Compañía puede desocupar al empleado y el empleado no podrá recurrir a los procedimientos de la demanda o arbitración. Cuando el empleado califique como empleado regular de tiempo completo su nombre será colocado en la lista de señoría y la fecha de señoría empezara en la fecha de treinta (30) días antes de la fecha que califico como empleado regular de tiempo completo.

3. Empleados a Prueba. Un empleado que está a prueba es un empleado que no está calificado como un empleado regular de tiempo completo. Empleados que están a prueba pueden ser desocupados a la discreción de la **Compañía** sin tener que recurrir por cualquiera del empleado o la Unión. Un empleado que este a prueba puede ser descansado antes que cualquier empleado regular de tiempo completo sea descansado por falta de trabajo, proveído que el empleado con más señoría retenido pueda realizar satisfactoriamente el trabajo necesario que hacia el empleado de la **Compañía** que está a prueba.

4. Señoría en la Planta. Señoría en la planta es definido como la cantidad de años, meses y días de la fecha que un empleado califica como un empelado regular de tiempo completo y permanece en continuo servicio en la **Compañía** de acuerdo con el párrafo 2 mencionado arriba.

5. Señoría en Unidad. Señoría en unidad es definido como la cantidad de años, meses y días de la fecha que un empleado regular de tiempo completo ha sido empleado en una unidad, proveído, pero, que ningún empleado puede adquirir señoría de unidad hasta tal tiempo que haya firmado para un trabajo abierto en un anuncio de vacancia o acepta un trabajo nuevo como se disponga otra cosa.

6. Anunciar las Listas de Señoría. La **Compañía** anunciara la lista de señoría en el tablón de anuncios el 1 de enero y el 1 de julio de cada año por señoría en la planta y señoría de unidad de todos los empleados regulares de tiempo completo y le dará una (1) copia a la Unión y una (1) copia al Jefe de los Delegados.

7. Oferta de Trabajo. Cuando ocurre una vacancia en una unidad o se establece una clasificación de un trabajo nuevo, un anuncio será colocado en el tablón de anuncios y a los empleados dentro de la unidad les darán la oportunidad de que firmen la vacancia o nuevo trabajo. Los empleados tiene cuarenta y ocho (48) horas excluyendo sábados, domingos y días festivos para declarar su deseo de ser considerados para la vacancia o trabajo nuevo. Los

empleados dentro de la unidad serán considerados primero para llenar la vacancia o el trabajo nuevo. Es reconocido, sin embargo, que la señoría prevalecerá con la condición que el empleado puede realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía,** o aprenderlo en un tiempo razonable. La **Compañía** determinara que constituye un tiempo razonable por lo anteriormente indicado.

Cuando ningún empleado en la unidad ha indicado su deseo de llenar la vacancia y la **Compañía** ocupa a un empleado fuera de la planta, o transfiere a un empleado de otra unidad, su señoría de la planta y la unidad comenzara como es indicado en Párrafo 2 de este Artículo.

Cuando una vacancia permanente ocurre el cual la **Compañía** desea llenar, la **Compañía** anunciara la vacancia dentro de diez (10) días calendarios después que ocurre la vacancia y llenara la vacancia dentro de treinta (30) días calendarios después que haya sido concedido.

8. Derecho de Empleados Ausentes para Firmar un Trabajo. Si un empleado con más señoría de una unidad está ausente debido a una enfermedad, vacaciones o ausencia con permiso, el/ella será permitido ejercer su señoría no más tardado de cinco (5) días después de su regreso a su trabajo regular pero no después del quinto día. El empleado temporalmente promovido al trabajo durante la ausencia del empleado calificado con más señoría recibirá el rédito de pago por el trabajo que está haciendo temporalmente, pero lo regresaran a su previa posición y al rédito de pago anterior cuando regrese el empleado con más señoría calificado, así como afectados por la promoción. El empleado calificado con más señoría recibirá el rédito de pago adjunto con el trabajo asumido el día que empiece hacer las tareas del nuevo trabajo pero en ningún caso será retroactivo.

9. Asignación Temporal. Durante el periodo de la vacancia del trabajo o la clasificación de trabajo nuevo no ocupan alguna persona para la posición debido a los procedimientos de oferta de trabajo, la **Compañía** tiene derecho de ocupar a una persona para llenar tal trabajo hasta que pongan al empleado que se gano el trabajo exitosamente. En cualquier caso la **Compañía** llenara la vacancia temporal de siete (7) días consecutivos o más por base de señoría con la condición que el empleado que llene la vacancia pueda realizar el trabajo. El empleado que ocupo el trabajo temporalmente regresara a su previa posición cuando pongan al empleado que se gano el trabajo exitosamente. La oferta de trabajo mencionada arriba es solamente para apertura de trabajos permanentes. La **Compañía** tiene derecho de transferir empleados dentro de la unidad para llenar las vacancias en base temporal de menos de siete (7)

días consecutivos o en casos de emergencias relevo de vacaciones, sin tener en cuenta cualquiera de los procedimientos mencionados arriba.

La **Compañía** tiene derecho de llenar las vacancias sin tener en cuenta la señoría o a los procedimientos de oferta de trabajos cuando tal vacancia es causada por ausencia de los empleados debido a otras razones, enfermedad o ausencia con permiso cuando tal vacancia temporal de menos de siete (7) días consecutivos o relevo de vacaciones por el periodo de las vacaciones programadas.

10. Aplicación de Señoría. Señoría por unidad aplicara en la determinación de descansos, recontratación, y preferencia de turno. Un empleado solamente puede ejercer su señoría una vez durante cualquier periodo de seis (6) meses durante el cambio de turno. Es reconocido, pero, en aplicar la señoría, la señoría por unidad prevalecerá con la condición que el individuo pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía.** En caso de un descanso como es proveído arriba, un empleado con señoría por unidad tiene derecho de reemplazar a cualquier empleado en la unidad con menos señoría por unidad al rédito para el trabajo, con la condición que el empleado pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía.** Si no está calificado para hacer el trabajo de un empleado con menos señoría porque el trabajo especializado o semi-especializado en la unidad con menos señoría de unidad, al rédito del trabajo, proveído que el empleado tenga menos señoría que el y con la condición que pueda realizar el trabajo a la satisfacción del Patrón, o salirse de la nomina de pago.

Empleados que ejercen sus derechos bajo la provisión mencionada arriba y que no puedan realizar el trabajo reclamado sacrificaran cualquier otro privilegio de quitarle el trabajo a otra persona y ponerlos en el estatus de descansado.

Cuando el trabajo en una unidad donde descansaron los empleados o los empleados están trabajando en otras unidades que fueron afectadas por el descanso requiere empleados adicionales, entonces los empleados que fueron descansados o que estén trabajando en otras unidades serán regresados a su unidad regular. Estas vacancias no serán sujetas a los procedimientos de oferta de trabajo.

Cuando le llamen a los empleados que regresen a trabajar de nuevo a una unidad como es indicado arriba es necesario asignar empleados adicionales a esa unidad, ellos serán asignados

del estatus de descanso por señoría en la unidad con la condición que puedan realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía.**

11. Transferencia de los Empleados. En caso de que una vacancia de trabajo o un trabajo nuevo que haya sido establecido no se llene en conformidad con los procedimientos de ofertas de trabajos como es indicado en Párrafo 7 mencionado arriba, entonces pueden seguir el siguiente procedimiento:

Por la **Compañía:** Un empleado que fue transferido a otra unidad por la **Compañía** retendrá su señoría en la unidad de la cual fue transferido por un periodo que no excederá seis (6) meses calendarios, a menos que el empleado fue contratado por menos de seis (6) meses calendarios en esa unidad, en cuyo caso él/ella conservara su señoría en esa unidad por el periodo de su empleo en esa unidad de la que fue transferido, y su señoría en dicha unidad empezara desde la fecha que fue transferido.

Ningún empleado será transferido a otra unidad si él o ella no desea aceptar tal transferencia.

En caso de una transferencia como es mencionado arriba, el empleado conservara los beneficios adquiridos por señoría en la unidad de la cual fue transferido. (Vacaciones, salud y bienestar, etc.)

12. Terminación de Señoría. La señoría será terminada por cualquiera de las siguientes razones:

a. Dejar el trabajo voluntariamente.

b. Desocupado por causa.

c. Si un empleado es descansado y no se reporta a trabajar dentro de tres (3) días de recibir una carta registrada o un telegrama a la última dirección proveída por el empleado a la **Compañía** indicando que se regrese a trabajar. Es entendido y acordado que la **Compañía** se puede comunicar con los empleados descansados en persona o por teléfono. Si se comunican con un empleado en persona o por teléfono y no se reporta a trabajar, la Compañía cumplirá con la provisión mencionada arriba del párrafo C antes de que su señoría pueda ser terminada. La **Compañía** está de acuerdo que si un empleado cumple con las provisiones de este párrafo pero no puede regresar a trabajar dentro de los tres (3) días de trabajo proveídos aquí por buenas y suficientes razones, le concederán tres (3) días adicionales para que se reporte. Pero, el empleado le tiene que notificar a la **Compañía** dentro del periodo de los tres (3) días de trabajo

de su incapacidad de regresar a trabajar dentro de ese periodo. Si un empleado fue descansado debido a la reducción de trabajo el/ella debe mantener a la **Compañía** asesorada de cualquier cambio de domicilio por medio de notificación escrita al Gerente de la Planta. Si un empleado notifica a la **Compañía** dentro de los tres días (3) días del periodo que le llamaron como es establecido arriba de una incapacidad para regresar a trabajar dentro del periodo de tres (3) días, al empleado le concederán dos (2) días adicionales para reportarse a trabajar.

d. Ausencia del trabajo por un periodo de tres (3) días de trabajo cuando tal ausencia no ha sido reportada por el empleado a la **Compañía.**

e. Descanso por falta de trabajo por un periodo en exceso de seis (6) meses.

f. Empleados que acepten posiciones de supervisor con la **Compañía** por periodos en exceso de tres (3) meses.

g. Empleados que acepten posiciones con la Unión por periodos en exceso de un (1) término.

13. Servicio Militar. Toda la señoría concedida a los empleados bajo los términos de este Acuerdo serán sujetos a los derechos concedidos por ley a los empleados voluntarios, llamados o reclutados para el servicio militar activo bajo la virtud de la Ley Guardia Nacional de 1940 y el Acta de Servicios Selectivos de 1942 y 1948 y cualquier adición o modificación o resoluciones y la interpretación del mismo por cualquier Tribunal Federal o Agencia Federal autorizada.

14. Cierre de Unidad. En caso que se cierre una unidad, los empleados de tal unidad serán permitidos ejercer su señoría de la planta para reemplazar a cualquier individuo con menos señoría en la planta proveído que estén calificados para hacer el trabajo. En dicho ejercicio de la señoría los empleados llevaran toda la señoría de la unidad anterior. En caso de que se cierre la unidad, la **Compañía** les dará a los empleados afectados quince (15) días de anticipo del cierre.

15. La Compañía se esforzara por trabajo de los empleados dentro de su respectiva jurisdicción, excepto en casos de emergencia.

16. En caso que los empleados estén descansados cuando anuncien una posición, y ningún empleado que esté trabajando no firma para la posición la **Compañía** le ofrecerá a los empleados que sean elegibles para que les llamen de nuevo por señoría y le proveerán entrenamiento al empleado, si es necesario, en conformidad con las provisiones de entrenamiento de este Acuerdo.

ARTÍCULO 13

VISITACION DE LA PLANTA. Un Representante de la Unión tendrá acceso a la planta para el propósito de investigar las condiciones de allí, bajo los términos de este Acuerdo, y para ajustar cualquier demanda o quejas allí antes de entrar a la planta, el representante tiene que llamar a la oficina del oficial designado por la **Compañía** y obtener permiso. Conferencias entre el Representante de la Unión y el empleado y/o empleados serán conducidas sin interferencias o interrupción de la producción de la Compañía.

ARTÍCULO 14

VACACIONES. La Compañía les concederá una (1) semana de vacaciones pagada a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un (1) año antes del periodo en cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá dos (2) semanas de vacaciones pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un periodo de tres (3) años antes del periodo en cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá tres (3) semanas de vacaciones pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un periodo de ocho (8) años antes del periodo en cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por un periodo de quince (15) años antes del periodo en cual tomaran las vacaciones.

Los empleados serán elegibles para vacaciones cada año si han trabajado un mínimo de mil quinientas sesenta (1560) horas durante su aniversario el año antes de sus vacaciones.

Cuando un empleado con más señoría desea dividir sus vacaciones, solamente tendrá preferencia en la primera selección.

El pago de las vacaciones será basado en las horas trabajadas el año anterior, pero no será menos de cuarenta (40) horas por semana.

Cuarenta (40) horas al pago de tiempo regular del empleado constituirá una (1) semana de pago de vacaciones. Ochenta (80) horas al pago de tiempo regular del empleado constituirá dos (2) semanas de pago de vacaciones. Ciento veinte (120) horas de pago al pago de tiempo regular del empleado constituirá tres (3) semanas de pago de vacaciones. Ciento sesenta (160)

horas al pago de tiempo regular del empleado constituirá cuatro (4) semanas de pago de vacaciones.

El derecho para determinar el periodo de vacaciones será de la Compañía para asegurar la continua y apropiada operación del negocio. La señoría prevalecerá en la concesión de las vacaciones.

La última fecha de contratación del individuo determinara la elegibilidad de sus vacaciones. Pueden tomar las vacacione cualquier tiempo después de la fecha del aniversario del empleado pero antes de la siguiente fecha del aniversario. Las vacaciones no serán acumuladas.

En caso que le concedan ausencia con permiso al empleado, la fecha del aniversario de su contratación será cambiada con el propósito de determinar la elegibilidad de las vacaciones agregándola al periodo de su ausencia con permiso. La semana de vacaciones será igual a la semana de pago de nominas y todas las vacaciones empezaran el primer día de la semana de nomina de pago.

La Compañía le dará el pago de las vacaciones en vez de que el empleado tome tiempo libre si es acorado mutuamente. El pago de las vacaciones será pagado inmediatamente antes del periodo de vacaciones o le pagara al empleado en la fecha de las vacaciones si el empleado elige tomar el pago en vez del tiempo libre.

La cantidad de horas trabajadas en una semana o el pago de Indemnidad Semanal o Compensación de los Trabajadores recibido en una semana constituirá una semana de trabajo. Cuando cualquiera de los días festivos establecidos en Artículo 9 cae en el periodo de las vacaciones del empleado, al empleado le pagaran el día festivo o le extenderán sus vacaciones por un (1) día.

La Compañía publicara el calendario de las vacaciones el 1ro de enero de cada año. Los empleados serán requeridos a seleccionar su preferencia de sus vacaciones para el 1ro de abril de ese año.

Los empleados que no hayan seleccionado el periodo de sus vacaciones para el 1ro de abril como es indicado arriba serán asignados el periodo de sus vacaciones a la discreción de la **Compañía.**

Las vacaciones de los empleados serán aprobadas y publicadas por la **Compañía** el quince (15) de abril. La semana de las vacaciones será igual a la semana de nomina de pago y todas las vacaciones empezaran el primer (1er) día se la semana de nomina de pago. Al empleado le pagaran las vacaciones el último día de trabajo antes de empezar el periodo de sus vacaciones. La **Compañía** reserva el derecho de reprogramar las vacaciones si las condiciones del negocio lo requieren.

Es entendido y acordado que cuando establezcan un calendario de las vacaciones, no podrán cambiar el horario para cualquier empleado solamente que sea solicitado por ambos la Compañía o el empleado, dichos cambios son acordados mutuamente por la **Compañía** y el empleado.

ARTÍCULO 15

ESCALA SALARIAL. La escala salarial y las clasificaciones establecidas en Apéndice "A", adjunto a la presente y por esta referencia hacen parte del mismo.

ARTÍCULO 16

DESPIDO. Ningún empleado cubierto por este Acuerdo será suspendido, democión o desocupado sin causa justa o suficiente. Causa suficiente para el despido incluirá entre otras razones, ausentismo o llegar tarde, deshonestidad, negligencia, incompetencia, insubordinación, robo, pelear, destrucción maliciosa de la propiedad de la Compañía, intoxicación mientras está trabajando o rehusar a realizar cualquier trabajo razonable, servicio, o mano de obra cuando sea requerido hacerlo por la Compañía.

Es entendido y acordado que investigaciones sobre el despido como es establecido aquí serán tratados por medio de los Procedimientos de las Demandas como es proveído en Artículo 17 de este acuerdo.

Si encuentran que un empleado ha sido despedido injustamente, él o ella será restituida a su puesto con todos los derechos y su sueldo será compensado por el periodo de la suspensión, despido o democión, pero nada aquí previene que las partes modifiquen esta provisión, si las circunstancias justifican tal acción.

Las investigaciones, procedimientos de las demandas y arreglos de cualquier reclamo en despedidas deben ser completadas dentro de diez (10) días después de la presentación de la

denuncia con la Unión, excepto procedimientos de arbitración pueden requerir tiempo adicional con el consentimiento de la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 17

DEMANDAS Y ARBITRACIÓN. Un Comité de las Demandas de no más de tres (3) empleados será designado por la Unión para que representen a los empleados de la unidad de negociaciones. Empleados del Comité de las Demandas serán permitidos tiempo libre como sea razonablemente requerido. Todas las demandas deberán ser presentadas dentro de cinco (5) días del evento el cual dio lugar a la queja.

Los procedimientos de las demandas serán establecidos como sigue:

(a) Las demandas serán discutidas entre el empleado agraviado y el supervisor en la presencia del empleado apropiado del comité. Respuesta en veinticuatro (24) horas.

(b) Si no se arregla, entonces la demanda deberá ser por escrito en cinco (5) días de trabajo y discutida entre el comité de las demandas y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.

(c) Si no se arregla, entonces la demanda será discutida entre el comité de las demandas y el representante de la internacional y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.

En caso de una controversia, desacuerdo o no puedan resolver la demanda satisfactoriamente por medio de los procedimientos mencionados arriba, no habrá un cierre patronal, huelga o paro del trabajo y la Compañía y la Unión someterán este asunto para decisión del Consejo de Arbitraje que se constituye como se expresa a continuación:

(a) Ambos la Compañía y la Unión seleccionaran un árbitro dentro de cuarenta y ocho (48) horas, y los dos (2) elegidos seleccionaran un tercer árbitro imparcial, y los tres (3) elegidos constituirán el Consejo de Arbitraje para escuchar y determinar el asunto en disputa o controversia, y la decisión o concesión de dicho Consejo será final y conclusivo sobre las partes aquí.

(b) Si los dos (2) árbitros seleccionados por las partes en conformidad a la Sección (a) mencionada arriba no puedan llegar a un acuerdo dentro de cuarenta y ocho (48) horas después de su decisión sobre el tercer miembro del Consejo de Arbitraje, entonces, y en ese caso, el tercer árbitro imparcial será seleccionado de un panel de cinco (5) árbitros que residen dentro del Estado de Colorado sometido por el Servicio Federal de Mediación y los Servicios de Conciliación a solicitud escrita a los dos (2) árbitros y la decisión o concesión del Consejo será final y conclusivo sobre las partes aquí.

Es entendido y acordado entre las partes que el Consejo de Arbitraje constituido según lo establecido en el Punto (a) o (b) mencionados arriba, no tendrán el poder para agregar, sustraer de o modificar cualquiera de los términos de este Acuerdo.

Cada parte pagara los gastos de su propio arbitro, pero los gastos del tercer arbitro serán compartidos igualmente entre la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 18

HOSPITAL, QUIRÚRGICO, INDEMNIZACIÓN SEMANAL Y SEGURO DE VIDA. Efectivo enero de **2010,** la **Compañía** contribuirá ochenta por ciento (80%) del costo del premio para la parte de la contribución del empleado solamente a los fondos de Rocky Mountain UFCW Unión y Beneficios de Salud del Empleador departe de cada empleado elegible **que elige registrarse.** La **Compañía** no hará cualquier contribución a los beneficios de salud para los jubilados. La contribución será sometida en nombre de los empleados elegibles a un Fondo Fideicomisario de Salud y Bienestar Conjunto de la Unión-**Compañía**. Será el deber de los Fideicomisarios Conjuntos para establecer los beneficios y proveer cobertura a los empleados elegibles. Las calificaciones de elegibilidad establecidas en Apéndice B continuaran durante el plazo de este Acuerdo.

Si el aumento del costo del premio de seguro de salud del **2011** al **2012** es menos de 7%, entonces cualquiera de las partes puede abrir el contrato con el propósito de discutir la transferencia de cualquier ahorro a la pensión. Deberán dar notificación 15 días después del 1 de enero de **2012** para abrir el contrato de nuevo.

ARTÍCULO 19

AUSENCIA CON PERMISO. El empleado puede, con solicitud escrita al supervisor del departamento, y con buena y suficiente razón, ser concedido una ausencia con permiso sin perder su señoría pero será sin pago, por un periodo de catorce (14) días, pero no sobrepasara treinta (30) días con el privilegio de renovación a la discreción de la Compañía. Las ausencias con permiso no serán usadas con el propósito de extender las vacaciones de un empleado particular a menos que haya asegurado la aprobación de la Compañía por lo menos de dos (2) semanas antes de tomar dichas vacaciones, y no será para que el empleado particular busque o obtenga otro trabajo. Un empleado que desea tomar ausencia con permiso debe verificar con la Compañía

sobre cobertura de seguro durante tal ausencia. La Compañía le puede conceder una ausencia con permiso a un empleado para que acepte una posición con la Unión que no sobrepase un (1) plazo de oficina.

Embarazo será tratado como cualquier otra enfermedad y/o en conformidad con la ley aplicable.

ARTÍCULO 20

CHEQUES DE PAGO. El cheque con que la Compañía les paga a los empleados indicara todas las deducciones, sueldo por hora, horas trabajadas, tiempo regular y tiempo extra. Es entendido y acordado que a los empleados les pagaran una vez por semana.

ARTÍCULO 21

TABLÓN DE ANUNCIOS. La Unión tendrá el privilegio de colocar anuncios que tienen que ver con negocio oficial de la Unión en el tablón de anuncios proveído por la Compañía. Antes de hacerlo, sin embargo, primero tienen que conseguir la aprobación del superintendente de la planta.

ARTÍCULO 22

EQUIPO. La Compañía se compromete a proporcionar todo el equipo de seguridad requerido, y toda la herramienta de doce (12) pulgadas o más y reemplazar toda la herramienta quebrada. A todos los empleados se les permitirá hasta un máximo de sesenta ($60.00) dólares por año para la compra de botas. Los empleados serán compensados quince (15) minutos por día por el tiempo para cambiarse de ropa. Los empleados deben ponerse la ropa de trabajo antes de ponchar para dentro y ponchar para fuera antes de quitarse la ropa de trabajo.

ARTÍCULO 23

PERMISO PARA FUNERAL. Cuando un empleado regular de tiempo completo se ausenta del trabajo para el propósito de arreglar o asistir al funeral de un miembro de su familia inmediata, la Compañía le pagará al empleado por ocho (8) horas de su pago regular por cada día de tal ausencia hasta lo máximo de tres (3) días de trabajo. Los empleados pueden recibir siete (7) días adicionales sin pago para cualquier funeral fuera del país.

1. El empleado este activo en la nómina de pagos en la fecha que ocurre el fallecimiento del miembro de la familia inmediata del empleado y

2. El empleado notifique a su supervisor del propósito de su ausencia no mas tardar de el primer día de tal ausencia; y

3. El día de ausencia se pagara solamente si tal día es uno (1) de los tres (3) días cuando la cuadrilla del empleado lo trabajo y que lo hubiera trabajado el empleado si no hubiera ocurrido la ausencia, y

4. El empleado proveerá prueba satisfactoria a la Compañía del fallecimiento, la relación del empleado al difunto, la fecha del funeral, y prueba de asistencia actual del empleado en tal funeral.

Para el propósito de este párrafo, un miembro inmediato de la familia significa solamente el cónyuge, hijo(a), hijastro(a), madre, padre, hermana, hermano, abuela, abuelo, nieto(a), suegra y suegro.

ARTÍCULO 24

DEBERES DE JURADO EN CORTE. Cuando a un empleado le llaman para servicio en el jurado, él o ella será compensado por el tiempo perdido de su trabajo a su pago regular menos la compensación recibida por el jurado, pero en ningún caso más de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana, de lunes a viernes.

No se espera que los empleados se reporten a trabajar si son requeridos a reportarse al jurado en la mañana o en la tarde. En caso que se excusa del jurado antes de mediodía y no es requerido a que regrese después de mediodía, deben reportarse a trabajar lo más pronto posible después de ser liberado del jurado y trabajar todas las horas disponibles.

Un empleado que trabaje el turno de la noche y le llaman para servir en el jurado no será requerido reportarse a su turno regular de la noche. Pero, debe, si es posible informarle a la **Compañía** si está sirviendo en el jurado.

Si un empleado es excusado y no presta servicio en el jurado, él o ella son requeridos a reportarse a trabajar su turno regular.

ARTÍCULO 25

PREMIOS DE TURNO. Empleados que trabajan lo que es considerado el segundo turno recibirán diez centavos (10¢) arriba de su pago regular; empleados que trabajan lo que es considerado el tercer turno recibirán veinte centavos (20¢) arriba de su pago regular.

ARTÍCULO 26

PRIMEROS AUXILIOS. La Compañía proveerá y mantendrá un puesto de primeros auxilios en la planta en un local accesible a todos los empleados.

ARTÍCULO 27

PERIODO DE COMIDA. Se establecerá un periodo de comida (sin pago) de treinta (30) minutos para todos los empelados. El operador de día y el operador de noche recibirán media hora (1/2) de pago en adición a su pago regular por el día cuando trabaje a través de la hora de comida.

ARTÍCULO 28

NO DISCRIMINACIÓN. La **Compañía** y la Unión reconocen que por ley son requeridos a no discriminar contra cualquier persona con relación al empleo o membrecía de la Unión debido a su raza, credo, religión, color, sexo, edad, origen nacional, ascendencia y por lo presente declarar su aceptación y apoyo de tales leyes. Esto se aplicara a la contratación, la colocación mejora, transferir, democión, reclutamiento, propaganda o solicitación de empleo, entrenamiento durante el empleo, rédito de pago u otras formas de compensación, selección para entrenamiento, descanso o terminación, solicitud para y admisión a la membrecía de la Unión.

ARTÍCULO 29

LÍNEA DE PIQUETE (PICKET LINE). Ningún empleado será desocupado o amenazado por negarse a cruzar o trabajar detrás de cualquier línea de piquete primaria establecida por cualquier organización laboral en el local de la **Compañía,** ni la Unión se considerara en violación de este Acuerdo si los miembros deciden respetar tal línea de piquete.

ARTÍCULO 30

CLAUSULA DE AHORROS. En el caso de que alguna disposición de este Acuerdo sea declarado inválido por el Tribunal de jurisdicción competente, dicha decisión no invalidara el Acuerdo completo; y más, si cualquier ley Federal o Estatal, reglamento del gobierno expedido por cualquiera de sus departamentos, agencias o representantes afectan cualquier provisión de este Acuerdo, las provisiones o provisión se hará para cumplir con la ley o determinación y todas las provisiones que no son afectadas continuaran en pleno vigor y efecto.

ARTÍCULO 31

SUBCONTRATANDO TRABAJO DE MANTENIMIENTO. La Compañía tiene derecho de subcontratar trabajo de mantenimiento y determinar que trabajo será asignado al contratista. Pero, antes de subcontratar trabajo de mantenimiento que los empleados de la unidad de negociaciones están calificados para hacer el trabajo, la Compañía solicitara que los trabadores de la unidad de negociaciones hagan el trabajo. Si no hay suficientes empleados con las calificaciones necesarias que estén dispuestos para hacer el trabajo en el tiempo necesario, la Compañía puede subcontratar el trabajo.

ARTÍCULO 32

DURACIÓN DEL ACUERDO. Este acuerdo estará en efecto desde el **17** de enero de **2010,** y permanecerá en efecto hasta el 16 día de enero de **2013**, y continuara en pleno vigor y efecto de año a año después, a menos que el Acuerdo se termine o sea cambiado de conformidad con las siguientes condiciones:

1. Si cualquiera de las partes elige terminar el Acuerdo tal parte debe, en una fecha no menos de sesenta (60) días antes de la fecha de expiración del Acuerdo, dar notificación a la otra parte de su intensión de terminar, y por tal acción el Acuerdo debe, a todo propósito, terminarse a partir de la fecha de expiración del Acuerdo.
2. Si cualquiera de las partes elige cambiar cualquiera de las provisiones del Acuerdo tal parte debe, en una fecha no menos de sesenta (60) días antes de la fecha de expiración del Acuerdo, darle una notificación escrita a la otra parte especificando los cambios deseados. Los cambios en el Acuerdo serán limitados a esos indicados por escrito y todos los artículos del Acuerdo que no se hayan especificado en la notificación escrita serán reconocidos como automáticamente renovados. Las negociaciones empezaran dentro de sesenta (60) días antes de la fecha de expiración del Acuerdo, a menos que mutuamente acuerden lo contrario.
3. En caso de que cualquiera de las partes notificara a la otra parte de su deseo de cambiar los términos del Acuerdo en conformidad con los párrafos anteriores, entonces, y en ese caso, la otra parte deberá tener diez (10) días de la fecha de recibir la notificación por escrito a enviar una notificación a la parte notificante especificando cualquier cambio que sea deseado.

EN FE DE LO CUAL, las partes arriba mencionadas han firmado sus nombres y colocado las firmas de su representante autorizado este____ día de _____ **de 2010**.

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS, LOCAL 7, AFL-CIO

Por_____ -S- _____

Por_____

DARLING NATIONAL L.L.C.

Por_____ -S- _____

Por_____

INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

Por_____ -S- _____

Por_____

APÉNDICE "A"

ESCALAS DE SUELDO. Las escalas de sueldo y clasificaciones son como siguen:

A. UNIDAD DE PRODUCCIÓN
UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7

	Sueldo por Hora Efectivo	Sueldo por Hora Efectivo	Sueldo por Hora Efectivo
Clasificaciones	**1/17/10**	**1/16/11**	**1/15/12**
Operador – Comestible	**13.77**	**14.02**	**14.27**
Relevo*	**13.67**	**13.92**	**14.17**
Mano de Obra	**13.41**	**13.66**	**13.91**

B. UNIDAD DE INGENIEROS
INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1

	Sueldo por Hora Efectivo	Sueldo por Hora Efectivo	Sueldo por Hora Efectivo
Clasificaciones	**1/17/10**	**1/16/11**	**1/15/12**
Ingeniero	**14.65**	**14.90**	**15.15**
Mantenimiento	**14.38**	**14.63**	**14.88**
Ayudante de Mantenimiento	**13.63**	**13.88**	**14.13**

SUELDO PARA EMPLEADOS NUEVOS

A. UNIDAD DE OPERADORES
UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7

1er tres (3) meses - $1.00 menos del sueldo laboral
Siguientes tres (3) meses - $.75 menos del sueldo laboral
Siguientes tres (3) meses - $.50 menos del sueldo laboral
Siguientes tres (3) meses - $.25 menos del sueldo laboral
Después de doce (12) meses – sueldo completo

B. UNIDAD DE INGENIEROS
INGENIEROS DE OPERACION LOCAL 1
1er tres (3) meses - $1.00 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Siguientes tres (3) meses - $.75 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Siguientes tres (3) meses - $.50 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Siguientes tres (3) meses - $.25 menos del sueldo del ayudante de mantenimiento
Después de doce (12) meses – sueldo completo

LÍDER La Compañía reserva el derecho de asignar un Líder a su discreción. Un Líder recibirá $1.00 más por hora arriba del sueldo laboral. La Compañía puede asignar un Líder para todos los empleados cubiertos por este Acuerdo.

*Relevo deberá ser entrenado en montacargas; ser capaz de operar Ross y/o el cuarto de proceso; debe trabajar tiempo extra cuando sea necesario; la hora para empezar a trabajar será sujeto a cambiar; otras tareas asignadas. La persona de Relevo solamente recibirá el sueldo de Operador cuando ocupe esa posición para el relevo de vacaciones u otras vacancias.

Si después de seis (6) meses cualquiera de las partes de la Compañía o la Unión desean discontinuar la posición de Relevo, cualquier parte puede notificar a la otra por escrito. Entonces las partes se reunirán para discutir la posibilidad de discontinuación. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la posición será discontinuada después de treinta (30) días.

APÉNDICE "B"

PROGRAMA DE BENEFICIOS DE SALUD

CALIFICACIONES DE ELEGIBLIDAD

A. EMPLEADOS:

Todos los empleados regulares de tiempo completo **que eligen registrarse** serán asegurados el primero (1ro) del mes después de la fecha que adquieran seis (6) meses de señoría como establecido en Artículo 12, Señoría, de este Acuerdo.

Es entendido que lo mencionado arriba no tomara efecto, ni altera, enmienda o modifica cualquier otra provisión del contrato, y continúa ser sujeto a los reglamentos de la Póliza de Seguro primaria.

B. TERMINACIÓN DE LOS BENEFICIOS:

1. Los beneficios se terminaran al final del mes en el cual un empleado este ausente por una (1) de las siguientes razones:

a. Huelga
b. En el Servicio Militar
c. En Ausencia con Permiso
d. Desocupado
e. Deja el Trabajo Voluntariamente

2. Los beneficios, sin embargo, continuaran hasta el fin del mes después del mes en el cual el empleado estaba ausente debido a falta de trabajo.

C. CONTINUACION DE COBERTURA MIENTRAS ESTA INCAPACITADO:

Toda la cobertura permanecerá en efecto para el mes siguiendo el mes o periodo, si cualquiera, de dos (2) semanas por cada año de servicio con la **Compañía**, el que sea más, en el cual un empleado este ausente debido una enfermedad o lastimadura relacionada con el trabajo o no.

D. PAGO PROPIO DEL PREMIO:

Los empleados tendrán el derecho de hacer su propio pago por un periodo que no exceda seis (6) meses en caso que tengan cualquier:

a. Perdió la elegibilidad por resultados de estar en huelga, ausencia por falta de trabajo, o
b. Son nuevos y no han establecido elegibilidad en conformidad a lo siguiente:

(1) A fin de pagar uno mismo durante un periodo que no exceda seis (6) meses consecutivos, el empleado que es nuevo y de otro modo no es elegible tiene que hacer arreglos con la **Compañía** para deducciones del pago de nominas dentro de treinta (30) días después de establecer señoría.

(2) Empleados que hayan perdido elegibilidad por resultados de estar en huelga, en ausencia con permiso, o debido a falta de trabajo, pueden mantener su cobertura de seguro por un periodo que no exceda seis (6) meses consecutivos, a réditos de grupo, haciendo los pagos del premio por adelantado.

(3) Empleados que han perdido su elegibilidad tendrán el derecho de convertirse a una póliza individual, sin una examinación medica, en conformidad con los términos de la Póliza Principal de Seguro.

E. REINTEGRACIÓN DE ELEGIBILIDAD:

Empleados que han perdido elegibilidad por resultados de ausencia con permiso, descansados por falta de trabajo, servicio militar, en huelga, incapacidad laboral o no laboral, serán reintegrados y la **Compañía** pagara el premio efectivo el primer (1er) día del mes en el cual ellos regresan a trabajar, si regresan a empleo activo de tiempo completo dentro de los primeros diez días de tal mes.

F. DEPENDIENTES:

Dependientes solamente incluyen la esposa del empleado (esposo) y cada hijo soltero el cual el empleado esta bajo la obligación de mantener, y no ha llegado a la edad de 19 años.

G. COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES:

El seguro de hospitalización y cirugía no se aplicara en todo caso, que resulten de cualquier lastimadura o enfermedad que es indemnizable bajo cualquier Compensación de Trabajadores o la Ley de Enfermedades Laborales cubriendo al empleado o a sus dependientes.

H. TERMINACION DE SEGURO:

La cobertura del programa se terminara si cualquier empleado deja el trabajo voluntariamente o es descansado por causa, proveído, sin embargo, la cobertura continuara hasta el fin del mes en cual el empleado es terminado.

1. En caso que un empleado de tiempo completo, que es elegible para ser cubierto bajo el Programa, se niega o ignora a otorgar las formas necesarias el cual requiere que la **Compañía** contribuye el costo de la cobertura de dicho empleado y/o sus dependientes bajo el plan mencionado arriba, entonces y en ese caso, la **Compañía** no será responsable de dichas contribuciones o cualquier gasto de hospital o cirugía efectuados por dicho empleado y/o sus dependientes.

2. En caso que un empleado se niega a registrarse en el Programa, la Unión será notificada inmediatamente.

3. Es entendido y acordado que este Apéndice representa un sinopsis de los beneficios, y será sujeto a las provisiones de tales pólizas

4. Además se entiende que todos los empleados cubiertos serán proporcionados con una copia de tales pólizas mencionadas arriba, junto con una Tarjeta de Identificación del Plan de Seguro.

APÉNDICE "C"

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS LOCAL 7

PLAN DE LA PENSIÓN. Efectivo el 1 de marzo de **2010**, la **Compañía** contribuirá un total de **setenta y cinco centavos ($0.75)** por hora por todas las horas actualmente trabajadas, no excederán cuarenta (40) horas, en una semana de trabajo al Plan de Pensión de los Cortadores de Carne del Área de Denver. **Efectivo el 1 de marzo de 2011, la Compañía contribuirá ochenta centavos ($0.80) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, no excederán cuarenta (40) horas, en una semana de trabajo al Plan de Pensión de los Cortadores de Carne del Área de Denver. Efectivo el 1 de marzo de 2012, la Compañía contribuirá ochenta y cinco centavos ($0.85) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, no excederán cuarenta (40) horas, en una semana de trabajo al Plan de Pensión de los Cortadores de Carne del Área de Denver.** Además, no se requiere contribución hasta que el empleado haya calificado como un empleado regular de tiempo completo, como no se requiere ningún pago de los empleados que están en prueba o empleados casuales. El pago se efectuara en un Fondo de Pensiones de la Compañía y de la Unión el cual será administrado conjuntamente por los Fideicomisarios que representan la Compañía y a la Unión. La Compañía se compromete a pagar al Fondo a más tardar el quince (15) del mes por las horas trabajadas en el mes anterior basado en el requisito anterior.

Un Acuerdo de Fideicomiso será elaborado y acordado por ambos la Unión y los Fideicomisarios de la Compañía estableciendo dicho Plan de Pensión y la administración de tales Fondos.

Dichos Fondos de la Pensión serán usados para proveer beneficios de la pensión a los empleados de la Compañía elegibles como es proveído en el Plan de la Pensión, los términos y disposiciones de las cuales han de ser acordadas por las partes del mismo; dicho Plan de la Pensión debe; entre otras cosas, proveer todos los beneficios bajo el Plan y el costo, los cargos y gastos de administración del Plan y todos los impuestos recaudados o establecidos en función o en respecto de dicho Plan o Fideicomiso o cualesquier otros ingresos de allí serán pagados de los Fondos de la Pensión.

Dicho Plan y el Acuerdo de Fideicomiso establecido por los Fondos de la Pensión será sometido al Departamento Tesorero de los Estados Unidos y al Departamento de Labor de los

Estados Unidos para su aprobación y la decisión satisfactoria a la **Compañía**, que el dicho Plan es calificado bajo el I.R.C. Sección 401, et seq., y que ninguna parte de tal pago será incluido en el pago regular de cualquier empleado.

Es acordado por y entre las partes del mismo que cuando el Plan de Pensiones sea aprobado por el Departamento Tesorero de los Estados Unidos y el Departamento de Labor de los Estados Unidos y se convierta operativo y la **Compañía** empieza hacer contribuciones a los Fondos, los empleados cubiertos por este Acuerdo automáticamente dejan de participar el Plan de Jubilación de la **Compañía** y el Plan de Reparto de Utilidades que estén en efecto.

Una copia del Acuerdo de Fideicomiso y sus posibles modificaciones, se harán parte como si aquí al fin haya sido establecido, cuando sea adoptado.

En consideración de los Pagos del Plan de Pensión proveído arriba, es acordado por las partes aquí que en o después del 1 de Julio de 1973, los empleados bajo la jurisdicción de este Acuerdo que lleguen a la edad de sesenta y cinco (65) pueden ser retirados a la discreción de la **Compañía**.

INGENIEROS DE OPERACIÓN LOCAL 1

PLAN DE LA PENSIÓN. Efectivo el 1 de marzo de 2010, la **Compañía** deberá pagar mensualmente a la los Fondos de la Pensión Central de la Unión Internacional de los Ingenieros de Operación y Empleadores participantes, **setenta y cinco centavos ($0.75)** por hora por cada hora pagada o trabajada el mes anterior, por cada empleado de la **Compañía** realizando el trabajo bajo la clasificación establecida en Apéndice "A" de este Acuerdo. **Efectivo el 1 de marzo de 2011, la Compañía deberá pagara mensualmente a la los Fondos de la Pensión Central de la Unión Internacional de los Ingenieros de Operación y Empleadores participantes, ochenta centavos ($0.80) por hora por cada hora pagada o trabajada el mes anterior, por cada empleado de la Compañía realizando el trabajo bajo la clasificación establecido en Apéndice "A" de este Acuerdo. Efectivo el 1 de marzo de 2012, la Compañía deberá pagara mensualmente a la los Fondos de la Pensión Central de la Unión Internacional de los Ingenieros de Operación y Empleadores participantes, ochenta y cinco centavos ($0.85) por hora por cada hora pagada o trabajada el mes anterior, por cada empleado de la Compañía realizando el trabajo bajo la clasificación establecido en Apéndice "A" de este Acuerdo.**

La **Compañía** no está obligada a contribuir por horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en un día o en exceso de cuarenta (40) horas por semana.

Los pagos serán usados por dichos fondos de la pensión para proveer beneficios de jubilación para los empleados elegibles en conformidad con el plan de la pensión sometida por la Unión y aprobada por los Fideicomisarios escogidos en conformidad de Sección 302(c) el Acta de Relaciones Laborales de 1942, en su versión modificada.

La **Compañía** se compromete a ser parte del Acuerdo y Declaración de Confianza y se compromete a cumplir con todos los términos y provisiones de dicho Acuerdo y Declaración de Confianza el cual será parte de este Acuerdo y se compromete a cumplir con todas las acciones tomadas por dichos Fideicomisarios de la **Compañía** en conformidad a dicho Acuerdo y Declaración de Confianza.

Es entendido y acordado que el plan de la pensión referido aquí deberá ser tal que se clasificara para aprobación de la Oficina de Ingresos Internacionales del Departamento de Tesoro

de los Estados Unidos, a fin de permitir a la **Compañía** una deducción fiscal de las cotizaciones pagadas a continuación. Una copia certificada de dicha aprobación será proporcionada a la **Compañía**.

CARTA DE ENTENDIMIENTO

En caso de un cierre permanente de la planta comestible Darling National L.L.C., los empleados de la unidad de negociaciones que hayan completado su periodo probatorio tendrán el estatuto preferencial de contratación sobre los empleados contratados de la calle. Los empleados podrán transferirse a la planta incomestible de Darling National L.L. C. basado en la señoría, cuando en criterio de la Compañía, habilidades, capacidades y calificaciones son razonablemente igual. Empleados que hayan sido descansados como resultado de este proceso conservaran los derechos de que les llamen de nuevo por seis (6) meses. Solamente la Compañía tendrá la discreción para determinar cuáles clasificaciones de trabajo son necesarias y la cantidad de empleados necesarios dentro de cualquier clasificación de trabajo. Empleados que sean transferidos en conformidad con esta carta de entendimiento conservaran su señoría solamente para el propósito de vacaciones y beneficios.

Lo anterior tomara precedente sobre cualquier otro lenguaje o provisión de este Acuerdo.

CARTA DE ENTENDIMIENTO

La Unión y la Compañía reconocen y aceptan que el mantenimiento de un lugar de trabajo libre de drogas es una preocupación extrema con el fin de proporcionar un lugar de trabajo seguro para todos los empleados de la Compañía. La Compañía tendrá el derecho durante el término de este Acuerdo de poner a prueba a cualquier empleado por el uso de alcohol y drogas en conformidad con las provisiones de tal prueba como fue establecida por el reglamento de el Acta de Seguridad de Autotransporte del Departamento Federal de los Estados Unidos (FMCSA) y/o la Póliza de Abuso de Sustancias de la Compañía, que la póliza se incorpora por referencia en este documento. Empleados que no pasen la prueba de droga/alcohol serán desocupados. Sin embargo, si un empleado admite uso indebido de drogas y/o alcohol a la Compañía antes de ser designado para la prueba y se compromete a completar un programa de rehabilitación de buena fe no será desocupado.

REGLAS WEINGARTEN

Dentro de la decisión del Tribunal Supremo de Weingarten, cuando ocurre una entrevista investigadora, usted deberá preguntar si es para acción disciplinaria. Si es, las siguientes reglas se aplican:

Regla I: El empleado deberá solicitar claramente por representación de la Unión antes o durante la entrevista. El empleado no puede ser castigado por hacer esta solicitud.

Regla II: Después que el empleado haga la solicitud, el empleador deber de escoger dentro tres opciones. El empleador puede:

A. Conceder la solicitud y retrasar las preguntas hasta que llegue el representante de la unión y tiene la oportunidad de consultar privadamente con el empleado, o

B. Negar la solicitud y terminar la entrevista inmediatamente, o

C. Darle al empleado la opción de:
   1. tener la entrevista sin representación o
   2. terminar la entrevista.

Regla III: Si el empleador niega la solicitud para representación de la unión, y continúa preguntando preguntas, esta cometiendo una práctica laboral injusta y el empleado tiene el derecho de negar en contestar. El empleador no puede disciplinar al empleado por tal negación.

SEGURO y PENSIÓN

Cuando tenga preguntas sobre elegibilidad, beneficios o cómo presentar una reclamación, comuníquese con la Oficina de Fondos en la siguiente dirección, donde el personal estará disponible para ayudarle:

MÉDICO/VISIÓN
ZENITH ADMINISTRATORS
PO BOX 447
5511 W. 56th AVENUE, #250
ARVADA, CO 80001-0447
TELÉFONO: 303-430-9334
LLAMADA GRATUITA: 1-800-527-1647

DENTAL
DELTA DENTAL OF COLORADO
PO BOX 173803
DENVER, CO 80217-3803
TELÉFONO: 303-741-9300

PENSIÓN
ZENITH ADMINISTRATORS
PO BOX 1327
5511 W. 56th AVENUE, #250
ARVADA, CO 80001-1327
TELÉFONO: 303-430-9476
LLAMADA GRATUITA: 1-800-390-3083

¡¡¡QUE NO LO SUSPENDAN!!!

RECUERDE, SI USTED DEJA LA INDUSTRIA POR CUALQUIER RAZÓN (terminación, descanso, permiso de ausencia laboral, etc.) solicite su tarjeta de retiro. Esto se debe hacer dentro de 30 días del último día trabajado. Esto protege su estado de la unión en el caso que usted regrese a la industria. Falta de conseguir una tarjeta de retiro resultará en una **SUSPENSIÓN** de la Unión y una cuota de restablecimiento será cargado. Si usted deja la industria, **¡ES SU OBLIGACIÓN DE CONSEGUIR UNA TARJETA DE RETIRO!**

La tarjeta de retiro será dada sin costo, el único requisito es que su cuota de iniciación sea completamente pagada y sus cuotas deben ser pagadas por el mes en el cual usted solicita la tarjeta de retiro. La tarjeta de retiro es buena indefinidamente y permite que usted se haga un miembro de cualquier unión local afiliada con la Unión Internacional de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio sin el pago de cualquier otra cuota. Las tarjetas de retiro deben ser depositadas en la oficina de la unión dentro de 30 días después de regresar al trabajo o será nula y anulada y la cuota de restablecimiento debe ser pagada. Todas las personas que regresan al trabajo con una tarjeta de retiro deben llenar una solicitud y autorización nueva.

FORMA DE SOLICITAR LA TARJETA DE RETIRO

Cuando su empleo termina, o si lo despiden, o en un permiso de ausencia laboral por más de 30 días, usted debe solicitar una Tarjeta de Retiro.

SS# _____

Nombre_____ Fecha _____

Dirección _____

Ciudad _____ Estado _____ Código Postal _____

Teléfono Casero _____ Compañía _____ #Tienda _____

Clase de Trabajo _____Último Día Trabajado _____

DEUDAS DEBEN SER PAGADAS POR EL MES EN EL CUAL USTED SOLICITA UNA TARJETA DE RETIRO.

NOTAS

LAS OFICINAS DEL LOCAL 7 ESTÁN LOCALIZADAS EN

EDIFICIO DE UFCW
7760 West 38th Avenue, Suite 400
Wheat Ridge, Colorado
80033-9982

Teléfono - (303) 425-0897
Llamada Gratuita - 1-800-854-7054
Página de Web: www.ufcw7.org
Facsímile – (303) 424-2416

Si usted tiene cualquier pregunta o desea presentar una queja, comuníquese con su Representante de la Unión o venga a la oficina de la Unión Local.

JURAMENTO Y OBLIGACIÓN DE LOS MIEMBROS:

Yo, (su nombre), prometo defender los principios de la Unión, a apoyar y participar en los esfuerzos de esta Unión. Prometo conducirme de una manera que refleja crédito en esta organización.

UFCW LOCAL 7
una VOZ para los trabajadores de América

Kim C Cordova, Presidenta
Cindy Lucero, Secretaria-Tesorera

ACUERDO

Entre

DARLING NATIONAL, L.L.C.

Efectivo el 17 de enero de 2010 al 16 de enero de 2013

y

TRABAJADORES UNIDOS DE
ALIMENTOS Y COMERCIO,
LOCAL NO. 7

y

INGENIEROS DE OPERACIÓN LOCAL 1