K#9318

AGREEMENT

Between

DARLING NATIONAL L.L.C.

(Inedible Plant)

PACKINGHOUSE DIVISION
UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION LOCAL 7R

Effective January 1, 2010 to December 31, 2012

and

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

THE OFFICES OF LOCAL 7 ARE LOCATED IN THE

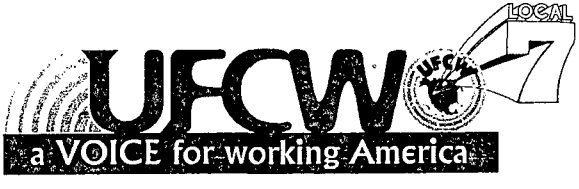
UFCW BUILDING
7760 West 38th Avenue, Suite 400
Wheat Ridge, Colorado
80033-9982

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.
(Inedible Plant)

and

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

EFFECTIVE: January 1, 2010 to December 31, 2012

CONTENTS

Article	Title	Page
	Agreement	1
Article 1	Recognition	1
Article 2	Successors	1
Article 3	Union Shop	2
Article 4	Check Off	2
Article 5	Management	3
Article 6	Reporting For Work	3
Article 7	Callback	4
Article 8	Hours Of Work - Overtime	4
Article 9	Holidays	5
Article 10	Guaranteed Work	6
Article 11	Rest Periods	6
Article 12	Seniority	7
Article 13	Plant Visitation	8
Article 14	Vacations	8
Article 15	Wage Scales	9
Article 16	Discharge	9
Article 17	Grievance And Arbitration	10
Article 18	Clothes Changing Time	11
Article 19	Insurance Plan	11
Article 20	Leave Of Absence	12
Article 21	Paycheck	12
Article 22	Bulletin Board	12
Article 23	Equipment	13
Article 24	Jury Duty	13
Article 25	Funeral Leave	13
Article 26	Night Premium	14
Article 27	First Aid	14
Article 28	Lunch Period	14
Article 29	Picket Line	14
Article 30	No Discrimination	14
Article 31	Contracting Out Maintenance Work	15
Article 32	Term Of Agreement	15
	Appendix "A" (Wage Scale)	17
	Appendix "B" (Pension Plan)	18
	Letter Of Understanding	19
	Letter Of Understanding	20

AGREEMENT

Between

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

and

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

EFFECTIVE: January 1, 2010 to December 31, 2012

AGREEMENT

THIS AGREEMENT, made by and between DARLING NATIONAL L.L.C., 5701 York Street, Adams County, Colorado, hereinafter referred to as the "Company," and LOCAL UNION NO. 7 of the UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, affiliated with American Federal of Labor-Congress of Industrial Organizations, hereinafter referred to as the "Union".

ARTICLE 1
RECOGNITION

The Company recognizes the Union as the sole collective bargaining agency for all production and maintenance employees at the Company's plant located at 5701 York Street, Adams County, Colorado, except for office and clerical employees and supervisory employees with authority to hire, promote, discharge, discipline or otherwise effect changes in the status of employees or effectively recommend such action.

ARTICLE 2
SUCCESSORS

It is expressly understood and agreed that this Agreement shall be binding upon the Company and the 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. Such Article shall only operate in conformity with applicable law.

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 (31st) working day 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) working 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 a monthly (or otherwise) service fee 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 the first pay period of each month, the monthly 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 a Union employee is thirty (30) days in arrears in the payment of his Union dues, the Company will discharge the Union 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.

VOLUNTARY CHECK-OFF FORM

_____, 20___

I hereby certify that United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, Local Union No. 7 is my designated collective bargaining representative and I hereby voluntarily authorize and direct _____ (the Company) to deduct from any earnings due me on the _____ pay period 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 of 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.)

The Company agrees to make weekly Credit Union deductions and remit monthly to the Local 7 Credit Union Office upon written authorization of an employee.

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, and the right to transfer or assign employees on a temporary basis without regard to jurisdictional lines, 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, but 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
CALLBACK

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 of work, shall be paid for all time worked pursuant to such recall at time and one-half (1½) his regular rate and will be guaranteed a minimum of four (4) hours at time and one-half (1½) his regular rate.

ARTICLE 8
HOURS OF WORK - OVERTIME

Overtime at the rate of time and one-half (1½) the employees' 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.

(c) For all hours worked on Saturday and/or Sunday, provided the employee works all hours made available by the Company during the workweek, or is excused during the workweek because of

(1) sickness confirmed by a doctor's excuse,

(2) on-the-job injury, or

(3) excused absence when arranged by the employee with the employee's supervisor prior to the absence.

Hours not worked because of a disciplinary action shall not be counted as hours worked for Saturday and/or Sunday overtime.

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 of notice that they will not be able to work any overtime the next day should the **Company** determine that overtime must be worked.

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. It is further understood and agreed that all regular full-time employees shall be given the opportunity to work all available hours during the workweek prior to the employment of probationary or part-time employees.

Sunday work shall be offered to employees by seniority by classification. 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 the purposes of equalization of overtime, an employee who turns down overtime shall be credited as having worked the hours offered.

Employees will be notified by Friday, noon, when the **Company** schedules work on Saturday or Sunday. Notification shall be posted in the employees' lunchroom, CG room and time clock area.

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 personal holidays which may be taken with seven (7) days' advance notice in writing to the Company and written approval. All Holidays mentioned above shall be celebrated on the day designated by the Federal government.

All employees covered by this Agreement shall receive eight (8) hours of 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 falling on Saturday shall be observed 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 any of the previously enumerated holidays will be compensated for hours worked at time and one-half (1½) their hourly rate of pay, in addition to the eight (8) hours of compensation at the 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 Workmen's 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 Workmen's Compensation and/or under the Weekly Indemnity provision. In no case will an employee receive more than eight (8) hours of pay at his straight-time rate for any holiday. This paragraph shall only operate for the twelve (12) month period subsequent to the injury or illness which led to the receipt of weekly indemnity or workmen's compensation.

Hours paid for but not worked on a holiday, except holidays occurring on Saturday for which the employee receives eight (8) hours of 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 of work at forty (40) hours of straight-time pay. The guarantee is to be fulfilled within the workdays of Monday through Friday, exclusive of lunch periods, not limited to straight-time hours.

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

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 fifteen (15) minute rest period during the first (1st) half (½) of his shift and a fifteen (15) minute rest period during the second (2nd) half (½) of his shift.

ARTICLE 12
SENIORITY

Seniority shall be on a plant-wide basis. Layoffs and re-employment will be based on length of continuous service, provided that the individual can perform the job to the satisfaction of the management, and provided, further, that this will not be used for the purpose of discrimination against any employee.

No seniority shall accrue to any employee during the first thirty (30) working days of employment with the Company, but any employee who is retained after thirty (30) working days of service shall have his seniority date back to the first day of his employment.

In the event an employee within the bargaining unit accepts a supervisory position which is excluded from the bargaining unit, he shall maintain his seniority in the bargaining unit for a period of ninety (90) days.

Management layoffs or absence due to sickness or injury away from the plant do not break seniority rights up to a period of six (6) calendar months and shall not interrupt the continuity of their employment.

Employees who are discharged for cause or who voluntarily quit shall forfeit their seniority and vacation rights, and if subsequently reemployed, shall have the status of a new employee.

All seniority granted employees under the terms of this Agreement shall be subject to the rights granted by law to the employees volunteering, called or conscripted for active military service under the National Guard Act of 1940 and the Selective Service Act of 1942, and any additions or amendments thereto, or rulings and interpretations thereof by any authorized court or agency.

When a vacancy occurs in the plant or a new job classification is established, notice shall be posted on the bulletin board, and employees within the plant will be given an opportunity to bid on the vacancy or new job. Employees shall have forty-eight (48) hours, exclusive of Saturdays, Sundays or holidays, in which to declare their desire to be considered for such vacancy or new job. It is recognized, however, that seniority will prevail provided the employee can perform the job to the satisfaction of the **Company**.

The **Company** will post on the bulletin boards on January 1 and July 1 of each year a plant seniority list of all regular and full-time employees and furnish one (1) copy to the Union.

If an employee works four (4) hours or more in a higher rated classification, such employee shall receive the higher rate for the entire day.

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 herein. 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 of 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 of 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 of 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 of vacation with pay to all employees who have been in the continuous service of the Company for a period of fifteen (15) years preceding the period in which the vacation is to be taken.

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

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 a 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 shall be paid immediately preceding each employee's vacation period. Employees wishing their vacation pay in advance of their vacation shall make such request in writing at least two (2) weeks in advance of their last work date prior to their

taking vacation. In cases of emergency, employees may request and receive their vacation pay within two (2) days of written notice to the **Company**.

The number of hours worked in a week or Weekly Indemnity or Workmen's Compensation pay received in a week will constitute a week of work. Where any of the holidays set forth in Article 9 occur during the employee's vacation period, the employee shall be paid for that holiday or his vacation may be extended one (1) day. This paragraph shall only operate for the twelve (12) month period subsequent to the injury or illness which led to the receipt of weekly indemnity or workmen's compensation.

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 vacation 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 the 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, dishonesty, negligence, incompetence, insubordination, theft, sabotage, intoxication while on duty or refusal to perform any reasonable work, service, or labor when required to do so by the Company. Any employee claiming unjust dismissal, demotion or suspension must make his or her claim therefor to the Union and the Company within three (3) days after such dismissal, et cetera; otherwise, no action will be taken by the Union. Action on the claim must start within twenty-four (24) hours after filing.

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.

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.

The grievance procedure shall be established as follows:

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

(b) If not settled, then grievance must be reduced to writing 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 list of five (5) arbitrators submitted by the Federal Mediation and Conciliation Service upon the written request of 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
CLOTHES CHANGING TIME

Employees will be compensated fifteen (15) minutes per day for clothes changing time. Employees should change into their work clothes prior to punching in and punch out prior to changing out of their work clothes.

ARTICLE 19
INSURANCE PLAN

INSURANCE PLAN. **Effective January 1, 2010,** the **Company** shall contribute 80% of the cost of the insurance each month to maintain the benefits in effect after May of 1991 on behalf of each employee in the bargaining unit who, on the first day of each month, has been employed for two (2) calendar months or more **and who elects to enroll.** The remaining twenty percent (20%) shall be borne by the employee and will be deducted through payroll deductions. The due date is the 10th of each month. Such payments shall be made into a fund known as Rocky Mountain UFCW Unions and Employers Health Benefit Fund, which will have for its purpose the providing of health and welfare benefits for eligible employees working for the **Company** under the terms and conditions of this Agreement. The nature, type and extent of the health and welfare benefits to be provided shall be such as the Trustees in their discretion shall determine and which are in accordance with the Trust 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.

Trust Fund Trustees. The Trust Fund is to be jointly administered by an equal number of Trustees representing the **Company** and the Union.

Employee Eligibility. Employees are eligible for benefits under this Plan on the first day of the month following three (3) consecutive months of employment. It is understood that the Board of Trustees is authorized to establish a lag month under the above eligibility requirements if deemed necessary. Under certain circumstances, when an employee fails to continue to qualify

for eligibility, the employee may be allowed, as outlined in the eligibility rules and regulations as established by the Board of Trustees and amended from time to time, to make self-payment to be eligible for continued coverage.

Continuation of Coverage While Disabled. All coverage shall remain in effect for the month following the month or 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.

ARTICLE 20
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 (2) 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.

An employee having at least one (1) year of service with the Company will be granted a leave of absence without pay at any time during pregnancy on doctor's recommendation and extending for ninety (90) days after the birth of the child. The employee shall give notice in writing to the Company at the time her leave of absence is granted, indicating whether or not she intends to return to work after childbirth. Failure to report by the end of the ninety (90) day period will result in cancellation of seniority rights. Where an employee returns to work by the end of the ninety (90) day period, she shall be employed with the same seniority at the same hourly rate of pay she was receiving at the time the leave of absence was granted.

ARTICLE 21
PAYCHECK

The check with which the Company pays the employees will state all deductions, hourly rates, hours worked, straight-time and overtime. Additionally, there shall be available direct deposit of payroll on a voluntary basis. It is understood and agreed that the employees shall be paid on a weekly basis.

ARTICLE 22
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 23
EQUIPMENT

The Company agrees to furnish one (1) pair of gloves per week, one (1) pair of boots each twelve (12) month period, and all necessary safety equipment as required. Equipment is provided on an as needed basis and the Company can establish a control system to prevent misuse.

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, excluding transportation expenses, 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.

An 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
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 for a funeral in the State of Colorado and up to a maximum of three (3) workdays for a funeral outside Colorado. Employees may receive an additional seven (7) days of unpaid funeral leave for any funeral out of the country, provided that:

(a) The employee is on the active payroll on the date of the death of a member of his immediate family, and

(b) The employee notifies his supervisor of the purpose of his absence not later than the first day of such absence, and

(c) 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

(d) 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, step-child, mother, father, sister, brother, grandmother, grandfather, grandchildren, mother-in-law, and father-in-law.

ARTICLE 26
NIGHT PREMIUM

Employees working what is considered to be the second shift shall receive ten cents (10¢) over their regular rate; employees working what is considered to be the third shift shall receive twenty cents (20¢) over their regular rate.

ARTICLE 27
FIRST AID

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

ARTICLE 28
LUNCH PERIOD

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

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
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, age, handicap 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 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 1st day of January, **2010**, and shall remain in effect through the 31st day of December, **2012**, 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:

(a) 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.

(b) 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.

(c) 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 _____

DARLING NATIONAL L.L.C.

By _____

APPENDIX "A"

WAGE SCALES. The wage scales shall be as follows:

Classifications	1/3/10	1/2/11	1/1/12
Utility	13.51	13.76	14.01
Vacation Relief	13.76	14.01	14.26
Operator	14.02	14.27	14.52
Maintenance	14.48	14.73	14.98

NEW HIRE PROGRESSION

Hire date to 1st anniversary year	$1.00 less than bid job
1st anniversary year to 2nd anniversary year	50¢ less than bid job

All new hires after two (2) years of service will go to bid job classification rate mentioned above.

LEAD MAN CLASSIFICATION

The Company, if they so desire may have a lead person. The Company will pay lead person twenty-five cents (25¢) over his or her classification rate.

APPENDIX "B"
PENSION PLAN

Effective January 1, **2010**, the **Company** will contribute **sixty-five** cents (**65¢**) 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 January 1, 2011, the Company will contribute seventy cents (70¢) 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 January 1, 2012, the Company will contribute seventy-five cents (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.** Further, no contribution will be required until an employee has qualified as a regular full-time employee, as no payment will be required for probationary employees or so-called casual employees. Payment 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 the 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 ruling 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.

LETTER OF UNDERSTANDING

In the event of a permanent closing of Darling National L.L.C. inedible 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. edible 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.

MEDICAL CLAIMS

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
PHONE: 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.
(Planta Incomestible)

y

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

EFECTIVO: El 1ro de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012

ÍNDICE DE MATERIAS

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

ACUERDO

Entre

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

y

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

EFECTIVO: El 1ro de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012

ACUERDO

Este Acuerdo ha sido hecho y entrado por medio de DARLING NATIONAL, L.L.C., 5701 York Street, Adams County, Colorado, ahora en adelante la "Compañía" y la Unión de Trabajadores Unidos de Alimentos y Comercio, Local 7 afiliado a la Federación Americana de Trabajo del Congreso de Organizaciones Industriales, ahora en adelante referida a la "Unión".

ARTÍCULO 1
RECONOCIMIENTO

La Compañía reconoce a la Unión como el único y exclusivo agente de negociaciones para todo los empleados de producción y mantenimiento en la planta de la Compañía localizada en 5701 York Street, Adams County, Colorado, con la excepción de trabajadores y secretarias de oficinas y empleados de supervisión con autoridad para contratar, promover, desocupar, disciplinar o de otra manera efectuar cambios en la estatus de empleados y realmente recomendar tal acción.

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. El Artículo solo podrá funcionar de conformidad con la ley aplicable.

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 un 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 haya pagado), y una cuota mensual (si no) en una cantidad que no exceda el total de la 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 un formulario de deducciones autorizadas 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 dicho formulario 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 de la Unión, a menos que dentro de quince (15) días de la fecha de tal notificación escrita, dicho empleado pagara el cabal cumplimiento de su deuda a la Unión.

FORMA PARA DEDUCCIONES VOLUNTARIAMENTE AUTORIZADAS

_____, 20__

Por la presente certifico que la Unión de Trabajadores Unidos de Comercio y Alimentos, AFL-CIO, Local 7 es mi representante designado de las negociaciones colectivas y por la presente voluntariamente autorizo y ordeno a _____ (la Compañía) 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 por escrito a la Compañía y a la Unión, o a terminación de empleo.

Esta autorización será sujeta a cualquier limitación requerida por ley o reglamentos 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)

La Compañía se compromete a hacer deducciones semanales y remitir mensualmente a la Oficina de la Unión Local 7 al recibir la autorización del empleado.

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 por falta de trabajo u otras razones legitimas, y el derecho para trasferir o asignar a los empleados en una base temporal sin tener en cuenta las líneas jurisdiccionales 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 se ha ido del local de la planta, y después de a verse ido le llaman para que haga un trabajo dentro de veinticuatro (24) horas desde su inicio de tiempo regular de trabajo 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).

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 de pago básico para su clasificación de 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.

(c) Por cada hora trabajada en sábado y/o domingo, proveído que el empleado haya trabajado todas las horas disponibles por la Compañía durante la semana de trabajo o le dieron permiso de ausencia durante la semana laboral por causa de:

(1) razones de enfermedad confirmadas por una nota del médico

(2) lastimadura en el trabajo, o

(3) ausencia justificada y arreglada por el empleado con el supervisor antes de la ausencia

Horas no trabajadas por causa de una acción disciplinaria no se contarán como horas trabajadas de tiempo extra para el sábado y/o domingo.

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.

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 en prueba. Además, se entiende y es acordado que 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 en prueba o de medio tiempo.

Trabajo en domingo será ofrecido a los empleados por señoría y por clasificación. 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.

Los empleados serán notificados el viernes a mediodía cuando la **Compañía** programa trabajo para el sábado o domingo. La notificación será puesta en la cafetería de los empleados, en el cuarto CG y en el área de ponchar.

ARTÍCULO 9
DÍAS 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 que pueden tomarse con siete (7) días de anticipación por escrito a la Compañía y aprobación escrita. Todos los días festivos serán celebrados el día designado por el gobierno Federal.

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán compensación de ocho (8) horas de su rédito de pago de tiempo regular por los días festivos mencionados arriba, incluyendo si los días festivos 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 trabajan en cualquiera de los días festivos anteriormente enumerados serán compensados por las horas trabajadas a tiempo y medio (1 ½) de su rédito de pago, en adición a las ocho (8) horas de compensación a tiempo regular el cual el empleado recibirá por el día festivo.

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. Este párrafo solo se aplicara durante el periodo de doce (12) meses posteriores a la lesión o enfermedad que condujo a la recepción de la indemnidad semanal o la compensación de trabajadores.

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
GARANTÍA

La semana de trabajo garantizado para todos los empleados de tiempo completo será de cuarenta (40) horas por semana a pago de cuarenta (40) horas de tiempo regular. La garantía será realizada de lunes a viernes, excluyendo el periodo de comida, no limitado a horas de tiempo regular.

Días festivos (ocho (8) horas) aunque trabaje o no serán contados para completar las cuarenta (40) horas de la semana garantizada.

Un empleado que llegue tarde o está exento de trabajar para una parte del día o parte de la semana tendrá su garantía reducida por el número de horas de trabajo que perdió por tal ausencia.

Un empleado que no se presenta a trabajar un día o días de la semana de trabajo por cualquier razón o que haya sido despedido por causa justificada o que voluntariamente dejo el trabajo, tendrá su garantía reducida por la cantidad de trabajo que podría haber conseguido si se hubiera presentado a trabajar.

ARTÍCULO 11
PERIODOS DE DESCANSO

La Compañía y la Unión reconocen que los periodos de descanso deben adoptarse de acuerdo con las necesidades de la Compañía. Un empleado que trabaja todo el día puede tomar un periodo de quince (15) minutos de descanso durante la primera (1^{ra}) mitad (1/2) de su turno y un periodo de quince (15) minutos de la segunda (2^{da}) mitad (1/2) de su turno.

ARTÍCULO 12
SEÑORÍA

La señoría será por toda la planta. Despidos y recontratación se basará en la duración del servicio continuo, con la condición que el individuo pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la gerencia, y proveído, además que no se utilizará con el propósito de la discriminación contra cualquier empleado.

La señoría no se acumulara a cualquier empleado durante los primeros treinta (30) días de trabajo con la Compañía, pero cualquier empleado que haya sido retenido después de treinta (30) días de servicio debe tener su fecha de señoría fechada al primer día de empleo.

En caso que un empleado dentro de la unidad de negociaciones acepta un puesto de supervisión, el cual está excluido de la unidad de negociaciones mantendrá su señoría en la unidad de negociaciones por un periodo de noventa (90) días.

Si un empleado es despedido por la gerencia o está ausente por enfermedad o lastimaduras fuera de la planta no hay pérdida de sus derechos de señoría hasta un periodo de seis (6) meses de calendario y no interrumpirán la continuidad de su empleo.

Empleados que son despedidos por causa justificada o dejan el trabajo voluntariamente perderán sus derechos de señoría y vacaciones, y si después son contratados de nuevo, tendrán el estatus de nuevo empleado.

Todos los empleados de señoría concedida en los términos de este Acuerdo serán sujetos a los derechos concedidos por ley a los empleados voluntariados, llamados o reclutados para el servicio militar activo bajo el Acta de la Guardia Nacional de 1940 y el Acta de Servicio Selectivo de 1942, y de cualquier otro elemento o sus modificaciones o resoluciones y de la interpretación de la misma por cualquier tribunal o agencia autorizada.

Cuando ocurra una vacancia en la planta o se establece un nuevo trabajo de clasificación, la notificación será puesta en el tablón de anuncios, y le darán una oportunidad a los empleados dentro de la planta para que firmen la vacancia o el trabajo nuevo. Los empleados tendrán cuarenta y ocho (48) horas, excluyendo los sábados, domingos o días festivos, en el que tienen que declarar para ser considerados para la vacancia o nuevo puesto de trabajo. Se reconoce que, sin embargo, la señoría prevalecerá, con la condición que el empleado pueda realizar el trabajo a la satisfacción de la **Compañía.**

El 1ro de enero y el 1ro de julio de cada año la **Compañía** anunciar en los tablones de anuncios una (1) lista de señoría de todos los empleados regulares y de tiempo completo, y la Compañía le proporcionara una copia a la Unión.

Si un empleado trabaja cuatro (4) horas o más en una clasificación donde el rédito de pago es más alto entonces el empleado recibirá el sueldo más alto por todo el día.

ARTÍCULO 13
VISITACIÓN 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 de allí. Antes de entrar a la planta tal representante tiene que llamar a la oficina del oficial asignado por la Compañía y obtener permiso. Reuniones entre los representantes de la Unión, el empleado y/o empleados será conducida en tal manera que no habrán interferencia con/o interrupciones 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 el cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá dos (2) semanas pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por tres (3) años antes del periodo en el cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá tres (3) semanas pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por ocho (8) años antes del periodo en el cual tomaran las vacaciones. La Compañía les concederá cuatro (4) semanas pagadas a todos los empleados que han estado en servicio continuo con la Compañía por quince (15) años antes del periodo en el cual tomaran las vacaciones.

Pago de vacaciones será basado en el total de horas trabajadas en el año calendario anterior, pero no será menos de cuarenta (40) horas por semana.

La Compañía tendrá el derecho de determinar el periodo de vacaciones con el fin de asegurar el funcionamiento continuo y adecuado de su negocio. En general la señoría siempre gobernara cuando conceden las vacaciones.

La última fecha de contratación del individuo determinara la elegibilidad de las vacaciones. Pueden tomar las vacaciones cualquier tiempo después del aniversario del empleado, pero antes de la siguiente fecha de su aniversario. No podrán acumular las vacaciones.

En caso que le conceda una ausencia con permiso al empleado, cambiaran la fecha de su aniversario para determinar la elegibilidad de sus vacaciones agregándola al periodo de su ausencia con permiso. La semana de vacaciones será igual a la semana de pago y las vacaciones empezaran el primer día de la semana de pago.

La Compañía puede dar el pago de las vacaciones en lugar de que el empleado tome las vacaciones con el pago que acordaron mutuamente. El pago de las vacaciones será pagado inmediatamente antes de que empiece el periodo de las vacaciones de cada empleado. Si los empleados desean recibir el pago de sus vacaciones por adelantado tienen que solicitarlo por lo menos dos (2) semanas por adelantado de su último día de trabajo antes de tomar las vacaciones.

En caso de una emergencia los empleados pueden solicitar y recibir el pago de las vacaciones dentro de dos (2) días de la notificación escrita a la **Compañía.**

La cantidad de las horas trabajadas en una semana o el pago recibido de la Indemnidad Semanal o Compensación de los Trabajadores por semana constituye una semana de trabajo. Cuando cualquiera de los días festivos establecido en Artículo 9 cae durante el periodo de las vacaciones del empleado, le pagaran el día festivo o las vacaciones pueden extender las vacaciones por un (1) día. Este párrafo sólo funcionará durante el periodo de doce (12) meses posteriores de la lastimadura o enfermedad el cual llego a recibir la indemnidad semanal o compensación de los trabajadores.

La Compañía publicará un calendario de vacaciones el 1ro de enero de cada año. Será requerido que los empleados soliciten las fechas de sus vacaciones de su preferencia para el 1ro de abril de ese año.

Los empleados que hayan escogido sus vacaciones para el 1ro de abril serán asignados el periodo de sus vacaciones a la discreción de la **Compañía.**

Las fechas de las vacaciones de los empleados será aprobada y publicada por la **Compañía** para el quince (15) de abril. La semana de las vacaciones será igual a la semana de pago y todas las vacaciones empezaran el primer (1er) día de la semana de pago. Le entregaran el pago de las vacaciones el último día de trabajo del empleado antes de empezar el periodo de sus vacaciones. La **Compañía** reserva el derecho de reprogramar las vacaciones si las condiciones de trabajo son necesarias.

Es entendido y acordado que cuando hayan establecido el periodo de las vacaciones, el periodo no puede ser cambiado para cualquier empleado a menos que sea solicitado por la **Compañía** o el empleado, y tales cambios son acordados por la **Compañía** y el empleado.

ARTÍCULO 15
ESCALA SALARIAL

La escala salarial y las clasificaciones se establecerán en el Apéndice "A", de este documento adjunto y por esta referencia hecho parte de esto.

ARTÍCULO 16
DESPIDO

Ningún empleado cubierto por este Acuerdo será suspendido, degradado o despedido sin causa justa y suficiente. Cause suficiente para el despido incluirá entre otras razones, falta de honradez, negligencia, incompetencia, insubordinación, robo, sabotaje, intoxicación mientras está trabajando, rehusar hacer cualquier trabajo razonable, servicio o mano de obra cuando es requerido por la Compañía. Cualquier empleado que reclama despido injusto, degradación o suspensión debe hacer este reclamo a la Unión o a la Compañía dentro de tres (3) días de tal

despido, etc. o de otra manera, la Unión no tomara acción. Acción en tal reclamo debe empezar dentro de veinticuatro (24) horas después de que sea archivada.

Es entendido y acordado que una investigación sobre el despido será realizada por medio de los Procedimientos de las Demandas como es proveído en Artículo 17 de este Acuerdo.

Si encuentran que el empleado fue despedido injustamente, el o ella será reintegrado con todos sus derechos y será compensado por su sueldo por el periodo de la suspensión, despido o democión, pero, nada aquí impedirá que las partes modifiquen esta provisión, si las circunstancias justifican tal acción.

Investigación, los procedimientos de las demandas y solución de cualquier reclamación sobre el despido deberá ser completado dentro de diez (10) días después de archivar tal demanda con la Unión.

ARTÍCULO 17
DEMANDAS Y ARBITRACIÓN

Un Comité de no más de tres (3) empleados será designado por la Unión para representar a los empleados en la unidad de negociaciones. Los Empleados del Comité de Demandas serán permitidos tiempo fuera como es razonablemente requerido.

Los procedimientos de las demandas serán establecidos como siguen:

(a) La demanda será discutida entre el empleado agraviado y el supervisor en la presencia del Empleado del Comité de Demandas apropiado. Respuesta en veinticuatro (24) horas.

(b) Si no se soluciona, entonces la demanda será escrita y discutida entre el Comité de Demandas y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.

(c) Si no se soluciona, entonces la demanda será discutida entre el Comité de Demandas, un Representante de la Internacional y la gerencia. Respuesta en cuarenta y ocho (48) horas.

En caso de una controversia, diferencia o no puedan solucionar la demanda satisfactoriamente por medio de los procedimientos de las demandas indicados arriba, no habrá cierre, huelga o paro de trabajo, y la Compañía y la Unión someterán el asunto para decisión al Tribunal de Arbitraje para que sea constituido de aquí en adelante.

(a) La Compañía y la Unión cada uno de ellos seleccionará un árbitro dentro de cuarenta y ocho (48) horas, y los dos (2) que hayan sido elegidos deberán seleccionar un tercer árbitro imparcial, y los tres (3) elegidos constituirán que el Tribunal de Arbitraje escuche y determine el asunto en controversia, y el

encuentro o indemnización sea final de tal Tribunal y concluyente sobre las partes del mismo.

(b) Si los dos (2) árbitros elegidos por las partes según Sección (a) mencionada arriba no son capaz de acordar dentro de cuarenta y ocho (48) horas después de su selección sobre un tercer miembro del Tribunal de Arbitraje, entonces, y en caso, el tercer árbitro imparcial será elegido de una lista de cinco (5) árbitros y sometido por la Mediación Federal y Servicio de Conciliación a petición por escrito de los dos (2) árbitros, y el encuentro o indemnización sea final de tal Tribunal y concluyente sobre las partes del mismo.

Es entendido y acordado entre las partes que el Tribunal de Arbitraje constituido según lo establecido en Artículo (a) o (b) mencionado arriba no tendrá poder para agregar o restar 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 será compartidos igualmente entre la Compañía y la Unión.

ARTÍCULO 18
TIEMPO PARA CAMBIARSE DE ROPA

Los empleados serán compensados por quince (15) minutos por día por el tiempo que se cambian de ropa. Los empleados deberán cambiarse de ropa antes de ponchar cuando entren a trabajar y ponchar para fuera antes de cambiarse de ropa.

ARTÍCULO 19
PLAN DE SEGURO

PLAN DE SEGURO. **Efectivo el 1ro de enero de 2010**, la **Compañía** contribuirá 80% del costo de seguro cada mes para mantener los beneficios en efecto después de mayo de 1991 departe de cada empleado en la unidad de negociaciones que, en el primer día de cada mes, haya sido empleado por dos (2) meses de calendario o más, **y elige inscribirse.** El restante veinte por ciento (20%) corresponderá al empleado y serán deducidos por medio de deducciones de nomina de pago. La fecha de vencimiento será el día 10 de cada mes. Dichos pagos se harán a un fondo conocido como Fondos de Beneficios de Salud de la Unión Rocky Mountain UFCW y la Compañía los Fondos de Beneficios de la Compañía, el cual tendrá el propósito de proveer beneficios de salud y bienestar a los empleados elegibles que trabajan para la Compañía bajo los términos y condiciones de este Acuerdo. La naturaleza, el tipo y el alcance de los beneficios de salud y bienestar que serán proveídos tal como los Fideicomisarios en su discreción deberán determinar que están en conformidad con el Acuerdo de Fideicomiso.

Si el aumento del costo del premio de seguro de salud de **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. Necesitan dar aviso 15 días después del **1ro de enero de 2012** para abrir de nuevo el contrato.

Fideicomisarios de los Fondos Fiduciarios. Los Fondos Fiduciarios serán administrados conjuntamente por un número igual de Fideicomisarios representando la **Compañía** y la Unión.

Elegibilidad de los Empleados. Los empleados son elegibles para beneficios bajo el Plan el primer día del mes después de tres (3) meses consecutivos de empleo. Es entendido que la Mesa Directiva de Fideicomisarios está autorizada para establecer un mes retrasado bajo los requisitos de elegibilidad mencionada arriba si se considera necesario. Bajo ciertas circunstancias, cuando un empleado no continúa calificando para la elegibilidad, el empleado puede ser permitido, como es indicado en las normas y reglamentos de elegibilidad como son establecidos por la Mesa Directiva de Fideicomisarios y enmendados de vez en cuando, y el mismo hacer los pagos para ser elegible para continuar con la cobertura.

Continuación de Cobertura Mientras está Incapacitado. Toda la cobertura permanecerá en efecto para el mes después del mes o periodo, si alguno, de las dos (2) semanas por cada año de servicio con la Compañía, el que sea mayor, en cual un empleado está ausente debido a una lastimadura o enfermedad relacionada con el trabajo o no.

ARTÍCULO 20
AUSENCIA CON PERMISO

Un empleado puede, en su solicitud por escrita al supervisor del departamento, y con buena y suficiente razón, ser concedido ausencia con permiso sin perder su señoría pero sin pago, para un periodo de catorce (14) días, pero no exceder treinta (30) días, con el privilegio de renovar la discreción de la Compañía. Ausencias con permiso no serán usadas para el propósito de extender las vacaciones de un empleado a menos que haya asegurado la aprobación de la Compañía por lo menos dos (2) semanas antes de tomar sus vacaciones, y no serán usadas para qué el empleado particular busque o obtenga otro trabajo. Un empleado que desea una ausencia con permiso necesita consultar con la Compañía sobre la cobertura de su seguro durante tal ausencia con permiso.

Un empleado que tenga por lo menos un (1) año de servicio con la Compañía y con la recomendación del doctor será concedida ausencia con permiso sin pago cualquier tiempo durante el embarazo y puede extenderse por noventa (90) días después del nacimiento de un niño. El empleado le dará notificación a la Compañía por escrito cuando le concedan la ausencia con permiso si piensa regresar a trabajar después del nacimiento del niño. Al no reportarse al final del periodo de noventa (90) días resultara en la cancelación de sus derechos de señoría. Cuando un empleado regresa a trabajar para el final del periodo de noventa (90) días, ella tendrá la misma señoría y el mismo rédito de pago que estaba recibiendo cuando le concedieron la ausencia con permiso.

ARTÍCULO 21
CHEQUES DE PAGO

El cheque con que la Compañía les paga a los empleados indicara todas las deducciones, sueldo por hora, horas trabajadas, tiempo derecho y tiempo extra. Además, habrá depósito directo de la nomina de pago disponible en una base voluntaria. Es entendido y acordado que a los empleados les pagaran una vez por semana.

ARTÍCULO 22
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 23
EQUIPO

La Compañía se compromete a proporcionar un (1) par de guantes por semana, un (1) par de botas en un periodo de doce (12) meses, y todo el equipo de seguridad necesario como sea requerido. El equipo se suministra de forma según sea necesario y la Compañía puede establecer un sistema de control para prevenir el mal uso.

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, excluyendo gastos para transportación, 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
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 para un funeral en el estado de Colorado y hasta lo máximo de tres (3) días de trabajo para un funeral fuera de Colorado. Los empleados pueden recibir siete (7) días adicionales sin pago para cualquier funeral fuera del país, proveído que:

(a) 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

(b) El empleado notifique a su supervisor del propósito de su ausencia no mas tardar de el primer día de tal ausencia; y

(c) 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

(d) 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 26
PREMIOS DE TURNO

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

ARTÍCULO 27
PRIMEROS AUXILIOS

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

ARTÍCULO 28
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 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
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, incapacidad, 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 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 1ro de enero de **2010,** y permanecerá en efecto hasta el 31 día de diciembre de **2012**, 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:

(a) 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.

(b) 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.

(c) 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 5 día de marzo **de 2010**.

UNIÓN DE TRABAJADORES UNIDOS DE COMERCIO Y ALIMENTOS, LOCAL 7, AFL-CIO	DARLING NATIONAL L.L.C.
-S-	-S-

APÉNDICE "A"

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

Clasificaciones	1/3/10	1/2/11	1/1/12
Utilidad	**13.51**	**13.76**	**14.01**
Relevo de Vacaciones	**13.76**	**14.01**	**14.26**
Operador	**14.02**	**14.27**	**14.52**
Mantenimiento	**14.48**	**14.73**	**14.98**

PROGRESIÓN DE NUEVAS CONTRATACIONES

Fecha de contratación al 1er aniversario — $1.00 menos que la oferta de empleo
1er aniversario al 2ndo aniversario — 50¢ menos que la oferta de empleo

Después de dos (2) años de servicio todos los nuevos empleados se destinaran al rédito de la clasificación de trabajo mencionada arriba.

CLASIFICACIÓN DE LIDER

La Compañía puede tener un líder si desea. La Compañía le pagara al líder veinticinco centavos (25¢) arriba del rédito de su clasificación.

APÉNDICE "B"
PLAN DE PENSIÓN

Efectivo el 1ro de enero de **2010**, la Compañía contribuirá **sesenta y cinco** centavos (65¢) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, pero no excederá cuarenta (40) horas en una semana de trabajo al Plan de Pensión de la Compañía y los Cortadores de Carne de el Área de Denver. **Efectivo el 1ro de enero de 2011, la Compañía contribuirá setenta centavos (70¢) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, pero no excederá cuarenta (40) horas en una semana de trabajo al Plan de Pensión de la Compañía y los Cortadores de Carne de el Área de Denver. *Efectivo el 1ro de enero de 2012, la Compañía contribuirá setenta y cinco centavos (75¢) por hora por todas las horas actualmente trabajadas, pero no excederá cuarenta (40) horas en una semana de trabajo al Plan de Pensión de la Compañía y los Cortadores de Carne de el 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 Contrato 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 Contrato 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 Contrato 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 Contrato de Fideicomiso y sus posibles modificaciones, se harán parte como si aquí al fin haya sido establecido, cuando sea adoptado.

CARTA DE ENTENDIMIENTO

En caso de un cierre permanente de la planta incomestible 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 comestible 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.

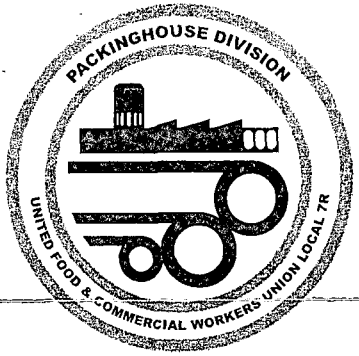
UFCW LOCAL 7
una VOZ para los trabajadores de América

Kim C Cordova, Presidenta
Cindy Lucero, Secretaria-Tesorera

ACUERDO

Entre

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



Efectivo el 1ro de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012

y

TRABAJADORES UNIDOS DE
ALIMENTOS Y COMERCIO,
LOCAL NO. 7