



K# 8059

# **National Beef**

**Agreement between  
National Beef Packing Company L.P.  
Liberal, Kansas**

**and**

**United Food and Commercial  
Workers International Union,  
District Local Two**

December 17, 2007  
through  
December 16, 2012



Agreement .....	2
Base Rate/Job Grades .....	27
Bidding Process .....	11
Bulletin Boards .....	33
Check-Off .....	3
Disability Insurance .....	25
Duration and Termination .....	36
Education, Safety and Cultural Fund .....	33
Equipment Furnished by the Company .....	15
Employee Meat Purchase Plan .....	17
Ergonomics .....	22
Funeral Leave .....	21
Grievance Procedure .....	17
Guarantee .....	4
Health Benefits .....	24
Holidays .....	12
Hours of Work .....	4
Layoff and Recall .....	11
Leaves of Absence .....	20
Management Rights .....	2
Meal Periods - Rest Periods .....	15
Memorandums of Understanding I-II-III-IV .....	33
No Strike - No Lockout .....	17
Non-Discrimination .....	2
Orientation .....	12
Overtime Work .....	5
Pension Fund .....	24
Prescription Card .....	25
Recognition and Bargaining Unit .....	2
Savings Clause .....	19
Seniority .....	6
Subcontracting .....	20
Union Visitation .....	3
Vacation .....	13
Wages .....	26
Waiver .....	19

## **AGREEMENT**

**THIS AGREEMENT** made and entered into this 17th day of December 2007 by and between NATIONAL BEEF, of Liberal, Kansas hereinafter referred to as the "Company", and UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION, UFCW DISTRICT LOCAL TWO, hereinafter referred to as the "Union".

### **RECOGNITION AND BARGAINING UNIT**

The Company recognizes the Union, United Food and Commercial Worker's International Union, UFCW DISTRICT LOCAL TWO as bargaining agent of all full time and regular part time production and maintenance employees employed by National Beef Packing Company at its facility located at 1501 E. 8th Street, Liberal, KS but excluding all office and clerical employees, lab, professional employees and supervisors as defined by the National Labor Relations Act for the purpose of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment and other conditions of employment.

### **MANAGEMENT RIGHTS**

**Section 1** The Management of the plant and the direction of the working force - including the right to hire, suspend, discipline or discharge for just cause; to assign jobs; to transfer, promote or demote employees; to increase and decrease the working force; production standards and rules applicable to the employees; to determine products to be handled, produced or manufactured; the schedules of production; and the methods, processes and means of production or handling; as well as the right to determine the qualifications and ability of employees; are vested exclusively in the company, provided this will not be used for the purpose of discrimination against any employee or to avoid any of the provisions of this agreement.

**Section 2** Supervisors or other personnel may perform any duties that are necessary in the conduct of the business and do not result in the displacement of bargaining unit employees.

**Section 3** It is mutually agreed that the Company retains all management rights and prerogatives heretofore held except such rights as are specifically relinquished herein.

### **NON -DISCRIMINATION**

**Section 1** Neither the Company nor the Union will discriminate unlawfully against any employee or applicant for employment or union member because of race, color, creed, sex, age, veterans status, handicaps, religion, or natural origin or because of membership or non-membership in the Union.

**Section 2** The parties of this agreement will comply with any and all affirmative action requirements.

**Section 3** The Company shall not discriminate against or discharge any employee because of immigration hearings and/or deportation hearings that are initiated or are pending, provided advance permission is obtained from the employee's immediate supervisor. In the event an employee is unable to obtain advance permission, satisfactory written verification from the agency involved will be required.

### UNION VISITATION

Union representatives shall have the right to visit the work place to inspect working conditions and to generally carry out the terms of this Agreement providing they make prior arrangements and report to a designated Company representative upon entering the job site, and so long as such visits do not interfere with operations.

### CHECK-OFF

**Section 1** The Company agrees to deduct union dues, initiation fees, and uniform assessments from the wages of employees in the bargaining unit upon receipt of a signed written authorization. Such deductions will be made by the Company from the wages of employees each week. The Company will make-up deductions missed by employees who are off work on vacation. The Company will make up other missed deductions, upon written request of the Union. The Company will continue to remit, on a weekly basis, checks for Union deductions and a printed report of such weekly deductions, which includes the complete name, employee identification number, social security number, and amounts deducted. Additionally, the Company will, on a weekly basis, send an electronic version of said report, which will include the same information provided on the printed report except only the last four (4) digits of the employee's social security number.

**Section 2** The Company recognizes the Union's duty to represent all employees in the unit fairly and effectively. Therefore, the Company will furnish the Union the complete name, complete residence address, social security number, employee identification number, division, and date of hire of all newly hired employees. The Company also agrees to furnish the Union with a mailing list of all bargaining unit employees upon request of the Union; however, such requests shall not exceed four (4) requests in any calendar year.

**Section 3** The company will make weekly deductions for the Union's Active Ballot club from the wages of those employees who voluntarily authorize such deductions in writing and will forward such deductions to the Union, by separate check on a weekly basis, attaching a report of the complete name, employee identification number, social security number, and amount deducted. Additionally, the Company will, on a weekly basis, send an electronic version of said report, which will include that same information provided on the printed report except only the last four (4) digits of the employee's social security number. Such Active Ballot Club deductions will be made fifty-two (52) times during each calendar year unless the authorization is cancelled with the Union, in writing, by the employee.

**Section 4** The Union agrees to defend, indemnify and hold harmless the Company against any and all claims, suits, and damages arising out of, or in any way connected with, actions taken by the Company, for the purpose of complying with this article of the contract, including disposition of such funds after they have been remitted by the Company to the Union. Neither the Union, through its officers or members, shall intimidate, harass, or coerce employees to cause them to join the Union, nor shall the Company intimidate, harass, or coerce employees to prevent them from joining or cause them not to join the Union.

## **GUARANTEE**

**Section 1** Unless notified of a layoff on or before Saturday of the prior week all regular full-time employees will receive a weekly guarantee in the amount of thirty-six (36) hours work or pay in lieu of work at their straight time rate.

The Company shall have the right to reduce the weekly guarantee of hours to thirty-two (32) hours, not more than ten (10) weeks per contract year. Notification of the reductions for any week must be made on the previous Friday. If notification is given and then thirty-six (36) or more hours are worked, it shall not count as a week against the ten (10) weeks.

The guarantee shall be reduced by time absent for any reason and for eight (8) hours each full day in which the plant is unable to operate due to conditions beyond the Company's control such as: fire, explosion, power failure, storm, strike, or boycott by a labor or similar group. When a holiday or holidays occur in the same work week, eight (8) hours of the holiday pay for each holiday shall be applied toward the guarantee for the week.

**Section 2** The guaranteed work week shall apply only to regular full-time employees who commence work on the first scheduled day of the work-week. Employees displaced because of operations of the seniority provisions shall receive pay only for those hours worked in the week hired or displaced.

**Section 3** Employees called to work will be provided with a minimum of four (4) hours of work or pay in lieu of work.

**Section 4** Employees who are called to work outside their regular work schedule after once going home for the day and not at a time when such work merges with their regular shift shall be guaranteed four (4) hours work at one and one-half (1-1/2) times their regular rate of pay and the employees called to work outside their regular shift shall be paid in accordance with the provisions outlined in the Hours of Work Article.

**Section 5** The guaranteed work week shall apply to those regular full-time employees who have completed their probationary period prior to the commencement of that payroll week.

**Section 6** All regular full-time employees will be paid gang time on the day they are injured, up to a maximum of eight (8) hours with the exception of maintenance employees who are scheduled for a twelve hour shift. Those maintenance individuals will be eligible for up to a maximum of twelve (12) hours pay.

## **HOURS OF WORK**

**Section 1** The work week for payroll purposes shall start at 12:01 a.m. on Monday and ends at midnight Sunday evening.

**Section 2** Hours of work shall be scheduled in line with production requirements and employees will be notified in advance of changes in shift schedules except where such change is due to circumstances beyond the control of the Company

**Section 3** Regular full-time employees working on holidays shall receive their regular holiday pay and shall be paid at twice their regular rate for work actually performed on such holiday.

**Section 4** Gang time for the kill floor will be figured on the work assigned to the gutter. Gang time for the fabrication floor will be figured on the work assigned to the hind saw.

Certain covered workers shall be paid gang time plus nine (9) minutes time spent in the following activities: (1) putting on unique, specialized safety equipment (mesh aprons, mesh gloves, arm and belly guards, sleeves, or leggings); (2) taking off unique, specialized safety equipment; (3) walking from the place of work on the production line to the wash station to wash equipment mentioned above; (4) waiting in line at the wash station; and (5) washing the unique, specialized safety equipment. The time spent in such activities may vary from job to job, worker to worker, department to department, and nine (9) minutes is a reasonable agreed upon average. If these provisions are held by a court of law not to comply with FLSA, such provisions and/or the payments for gang time shall be suspended and subject to re-negotiation. Time spent in such activities shall not be counted toward the time necessary to trigger the Company's obligation to provide a second rest period as set forth in meal periods-rest periods.

**Section 5** For the purpose of computing pay for hours worked on Sunday or paid holidays, a shift cutting across two (2) calendar days shall be treated as work on the day which the shift begins.

**Section 6** There shall be no pyramiding of premium pay. Any work performed on a holiday, Sunday, or the day designated in lieu of Sunday as provided herein shall be paid at twice the regular hourly rate only and these hours shall not be used in computing weekly overtime.

**Section 7** Time and one-half ( $1\frac{1}{2}$ ) will be paid for all hours worked in excess of forty (40) hours in any one week, or eight (8) hours in any one day except as provided under section 9 of this article.

All employees other than part time and temporary employees shall be compensated at one and one-half ( $1\frac{1}{2}$ ) time their regular rate for work performed on their sixth (6th) consecutive day of work within the work week provided they have worked all scheduled hours during the first (1st) five (5) days of said work week.

**Section 8** Any employee off work for union business will not be paid for those hours by the Company but that time off will be considered time worked as it relates to the computation of sixth consecutive day over-time pay.

**Section 9** Employees working on Sundays with the exception of regularly scheduled employees shall be compensated at twice their regular hourly rate. For employees working on a day designated as their Sunday in lieu of the calendar Sunday, they shall be compensated at twice their regular hourly rate for work performed on the day designated as the employee's Sunday.

**Section 10** Regularly-scheduled maintenance employees who work a twelve (12) hour schedule per day, four (4) days per week will be paid time and one-half ( $1\frac{1}{2}$ ) for all hours worked in excess of forty (40) hours in any one week or twelve (12) hours in any one day.

**Section 11** Work over 12 hours in any one day shall be on a voluntary basis except in situations beyond the Company's control such as: fire, explosion, power failure, or storm (This list is by way of example and not intended to be inclusive). Hours beyond twelve (12) hours will be offered to the most senior divisional employees first. Less senior employees may be required to finish the work.

**Section 12** The eight (8) hours paid for holidays shall count as hours worked in the computation of overtime with the exception of a holiday which falls on Saturday which will not. This shall become effective the fourth year of this Agreement.

## **OVERTIME WORK**

**Section 1** Overtime work for a department shall be divided as fairly and equally as possible between the same departments on different shifts.

**Section 2** It is understood and agreed that such equalization cannot be affected on a daily, weekly, or even monthly basis but efforts will be made to change any such imbalance over reasonable periods of time.

## **SENIORITY**

**Section 1** Seniority should operate on both divisional and department basis. Divisions and departments within the plant are as follows:

- A. Slaughter Division
  - 1. Slaughter, Offal and Yards
  - 2. Coolers and Freezers
- B. Processing Division
  - 1. Production
  - 2. Material Handling
  - 3. Loadout
- C. Maintenance Division
  - 1. Slaughter Maintenance/By-Products
  - 2. Processing Maintenance
  - 3. Generation/Refrigeration
  - 4. General Maintenance
  - 5. Material Warehouse
  - 6. Load Out/Material Handling Maintenance
- D. By-Products
  - 1. Hides
  - 2. Rendering

**Section 2** Divisional seniority should be established as the date the employee enters the division. There shall be no transfers of divisional seniority unless an employee who believes they possess the required skills to enter that division submits a request for transfer to the Personnel Office.

Upon receipt of such request the employee will be given fair and reasonable consideration for placement within a different division based upon the need of the request and the required skills of the available job. Requests will be considered on a case by case basis and disposition of the request will be made within twenty-one (21) days of the date the request is filed. The Company will document requests and actions taken for periodic review by a Union Representative.

**Section 3** Departmental seniority shall be established as the date the employee is deemed qualified after the first successful bid in that department, or the date the employee is permanently assigned a job as a result of the job being posted with no successful bidder.

**Section 4** All employees shall be classified as probationary employees for the first sixty (60) days of employment. During this period they shall have no seniority and shall be entitled to no benefits except as provided in specific statements within this Agreement.

Time spent on layoff, leave of absence, absence due to injury or illness shall not count as days of service toward the sixty (60) days. However, the union shall extend this period by thirty (30) days if the Company requests an extension in writing prior to the completion of the initial sixty (60) days.

Upon successful completion of the probationary period, the employee shall be classified as a regular full-time employee and shall have seniority access to the grievance procedure and the benefits set forth herein.

At the Company's sole discretion, the Company may discipline, or terminate a probationary employee and no grievance shall be filed or processed on that employee's behalf. Employees successfully completing the probationary period shall become regular full-time employees and shall have seniority commencing as of the last date of hire.

**Section 5** A departmental and divisional seniority list shall be maintained on a bulletin board in the plant and shall be republished on a six (6) month basis.

**Section 6** An employee's seniority and employment shall be forfeited for the following:

1. Voluntary quitting or discharge for proper cause.
2. Being absent for three (3) consecutive days without proper notification to the employer.
3. Failure to return from a layoff within five (5) days after written notice has been sent by certified mail to last known address on Company record that had been provided by employee.
4. Absence due to lay-off for more than twelve (12) months.
5. Retirement.
6. Over staying a leave of absence or breaching terms thereof.

**Section 7** Absences of less than twelve (12) months due to a work/non-work related illness/injury shall not interrupt an employee's seniority.

**Section 8** Employees on authorized leave of absence shall retain and accumulate seniority during such leave.

**Section 9** Jobs will be posted for bidding on the following basis: Layoff, discharge, resignation, creation of a permanent job, or qualification of a former job holder. In the event a successful job bidder is disqualified, the company shall award the job to the next senior job bidder on that job bid. The Company is not required to post a job it does not intend to fill. Employees shall not be able to bid during their first six (6) months of employment.

**Section 10** All job postings shall state the job title, department, and the rate of pay for that job. If a permanent job vacancy occurs, the job will be posted for a period of three (3) working days and the successful bidder moved to the new job within twenty-one (21) days or paid the rate of said job. If the bidder is not moved within ninety (90) days he/she will be paid an additional \$.50 per hour.

Job bids will be awarded to the employee with the most divisional seniority within that department who possesses the ability to perform the job. If there is no eligible departmental bidder, the bid may then go to the most senior eligible divisional bidder from another department. After the first successful bid into a new department, that bidder's divisional seniority date shall then govern for future bids within that new department.

**Section 11** Vacancies not filled from within the department will be awarded to the senior divisional bidder. An employee transferring into a new department will forfeit their former department seniority at the time they qualify on the new job.



**Section 12** In the event an employee is the senior bidder on two or more jobs which have been bid concurrently, the employee will be allowed to choose the bid they desire. The job (or jobs) not selected under this circumstance shall be awarded to the next senior bidder without the need to re-post.

**Section 13** The successful bidder will be given a reasonable period of time to demonstrate proficiency/qualify. At the time the employee has qualified for a newly bid job, the employee shall be paid the rate of the job and shall be considered a permanent transfer/qualified. For the purpose of this Article, "reasonable period of time to demonstrate proficiency/qualify," shall be left to the sole discretion of the Company.

**Section 14** A successful bidder who disqualifies himself after having been deemed the successful bidder but prior to qualification shall be returned to their former job and frozen from further bidding for a period of twelve (12) months. A successful bidder who is disqualified by management shall be returned to their former job and not be penalized for such disqualification except the employee will be restricted from bidding on the job from which the employee was disqualified for a period of twelve (12) months. This section shall apply to all upward bids.

**Section 15** A successful bidder on a lateral or downward bid will be frozen from further bidding for twelve (12) months except in the case of a valid medical reason. A lateral or downward bid shall be an instance in which an employee successfully bids a job equal to or lower in job grade than the employee's previous successful bid. A successful bidder who is disqualified by management shall be returned to their former job and not be penalized for such disqualification except the employee will be restricted from bidding on the job from which the employee was disqualified for a period of twelve (12) months. This section does not apply to employees in the Maintenance Division.

**Section 16** An employee who bids upward or laterally will be paid the rate of their former job (or base in the case of an employee who was not on a bid job) until the employee has qualified on the new job. Upon qualification the employee shall receive the rate of pay associated with that job. An employee who has bid to a job with a lower rate of pay shall be paid the lower rate as soon as said employee is moved to the new job bid.

**Section 17** When a temporary vacancy exists and will exist for more than one (1) week, the employee in that department with the most divisional seniority and who is fully qualified to immediately perform the vacant job, may request placement on the vacant job, provided it is operationally practical to honor the request, such employee may fill the temporary vacancy. In the absence of such requests, if operationally impractical, the Company may place an employee on the vacant job. A job vacated by a requested employee is not subject to seniority requests or bid posting.

**Section 18** The Company reserves the option to disqualify a job holder, once previously qualified, if that individual can no longer perform the job due to technological changes, production speeds, or other inability to perform the job. Any freeze imposed as a result of that individual bidding such a job will be removed and the employee shall be allowed to bid or will be subject to assignment by management.

**Section 19** If an employee's job is deleted because of technological changes, the employee shall not lose their rate of pay for a period of three (3) weeks and the employee will be placed in a position where needed until the employee bids successfully to another job. If an employee declines or gets disqualified from a job equal to or greater in pay then

the employee forfeits their guaranteed rate of pay and gets the applicable rate of pay for the job they are performing, provided, they are qualified for this job. If a deleted/eliminated job causes the employee's freeze, the freeze will be dropped. If a job is reinstated, the employee will be allowed to return to the job, provided, this occurs within ninety (90) days from the point at which the said job was deleted.

**Section 20** In the event a job is not filled through the bidding procedure, an employee will be assigned to the job which shall be considered as a regular bid job except it shall not be used for the administration of freezes as described in sections within this article. For clarification purposes, a job that is assigned is a job that had been up for bid and did not have anyone bid this particular job. After an individual is assigned a job, that individual shall hold that job as they would a regular selected job. That individual once qualified will also begin accumulating seniority for further bidding purposes, will be paid the qualified rate for both work and holidays, have all bidding options open to them, and will not have any freezes imposed upon them.

**Section 21** All base jobs shall be excluded from the bidding process. The Company may at its sole discretion place employees on these jobs who are not job holders as outlined in previous sections under the Seniority Article.

In the event an employee does not have any bidding freezes imposed as outlined in the Article that employee may submit a request for transfer to the Personnel Office. Each request will be given consideration based upon seniority, ability to perform the job and physical ability.

**Section 22** The parties recognize and agree that the below listed jobs have been excluded from the bidding process. Additional jobs may be identified that need to be added or excluded from said list. The Company and Union will mutually agree on those changes.

**Section 23** Employees who are hired on the same date shall have their seniority determined by alphabetical order of the last name of that employee.

**Section 24** Subject to all applicable laws, an employee may notify the company of a change of name or social security number. Subject to legal verification, such name or social security number change shall be made without loss of seniority or benefits.

**Section 25** Any employee whose work authorization expires will be placed on a leave of absence, without benefits, for up to a 30 day period to obtain renewed work authorization. Employees who receive renewed work authorization during the 30 day period must report to work immediately upon receipt of said work authorization. Employees who fail to obtain renewed work authorization will be discharged at the expiration of their 30 day leave.

#### SLAUGHTER

##### PERMANENT

Hock Cutter Operator	3010
First Dehorner	3010
Midline Trim and Stamp	3010
Hock Blower Operator	3010
Put on Hide Straps	3010
Trim Weasands	3010
Flush Heads	3010

##### TEMPORARY

Knife Room
Hang Inedible
Clean Office and Outside Area
Cutting Tail Switches
Wash Tongues and Heads
Bag Bungs

Pull Paunches from Gut Table	3010
Cut Off Knuckles	3010
High Wash	3010
Wash Foreshanks	3010
Saw Horns	3010
Pick and Screen Brains	3020
Save Pituitary Glands	3020
Put CO2 in Offal Boxes/Trim	3020
Pituitary Glands	3020
Cut Large Intestines to Length	3020
Box and Weigh Large Intestines	3020
Cut Small Intestines	3020
Feed Stricker Machines	3020
Strapper Operator	3020
Defat Intestines	3020
Box and Weigh Small Intestines	3020
Cattle Drive (Kill Floor Ramp)	3010
Tag Head Carcasses	

### FABRICATION

#### PERMANENT

CO2 Injection	3140
Clean Floors	3140
Clean Floors	3160
Contamination Trimmers	3140
Loin Turner	3169
Pre ID	3169
Floor Cleaner	3168
Clean Floor	3170
Hydraulic Knuckle Puller	3172
Clean Floors	3172
Anyl Ray	3173
Check Trim Belt	3173
Extruder Trapper Operator	3173
Make Boxes	3173
Stack Boxes	3173
Check Bone Belt	3173
Check Fat Belt	3173
Make Combos	3173
Box Femur Bones	3173
Combo Neck Bones	3173
Lean Pickers	3173
Feed Baader	3173
Floor Cleaner	3173

#### TEMPORARY

Pick Flap Meat	3160
Transfer Loin Tails	3170
Navel Flipper	3150
Trolley Line	3170
Maja Feeder	3170
Tail Flipper	3170
Dispense Co2 in Combo	3173
Shank Belt Picker	3173
Combo Plate Bones	3173
Combo Rib Caps	3173
Combo Fat from Whiz Table	3173
Transfer Short Ribs	3176
Feed Maja Skinner	3191
Pole Boxes	3166
LFTB Dumper	3530
Watch Metal Detector	3530

Watch Metal Detector	3173
Pass out Gloves	3173
Clean Floors	3174
Clean Floors	3163
Clean Floors	3176
Bone Cleaner	3191
Bag and Box Meat	3166
(Except Chucks)	
8300's #2, #5	3166
Leaker Line	3166
Load Baggers	3166
8300 #7, 8, and 9	3171
Bag and Box Meat	3171
(Except Full Rounds)	
Load Bagger	3171
Anyl Ray	3530
Box Chubs	3530
Labeler	3530
Combo Dumper	3530

#### MAINTENANCE

#### TEMPORARY

Take Refrigeration Readings  
Clean-up Engine Room  
Locker Room

#### BIDDING PROCESS

**Section 1** Employees will start with assigned jobs. The job the employee is on the date this Agreement is signed shall be that employee's job. When the bidding process begins, these jobs will be used as the starting point.

**Section 2** Lead Man, Scalars, Quality Control, and Trainer jobs are not subject to bid but employees who wish to be considered for such assignments may file written requests for transfer to any of these positions. The Company shall select employees to fill these jobs from among employees having made requests for transfer. The parties recognize and agree that in compliance with the OSHA Agreement dated December 5, 1991, some of the jobs listed above will be excluded from the bidding process after job evaluation and ergonomic analysis and that some jobs will become involved in rotation requirements. It is agreed that jobs listed above and which are not modified or exempted from bidding during the term of this Agreement shall be subject to the bidding process.

#### LAYOFF AND RECALL

**Section 1** When department reductions are necessary, employees with the least amount of departmental seniority shall be laid off. Employees laid off from a department shall have the right to displace the least senior employee in the division whose seniority is less than the employee exercising displacement rights.

**Section 2** A senior employee being laid off who does not wish to exercise displacement rights may elect to take a layoff but cannot thereafter exercise displacement rights until recalled in line with seniority to the employee's department and subsequently laid off.

**Section 3** Upon notification of a layoff the Company shall furnish the employees who have displacement rights with sufficient information to exercise their choice in order of seniority. The employee must indicate their intent within twenty-four (24) hours of notification of layoff.

**Section 4** Employees shall furnish the Company in writing their address for the purpose of giving notices required. All notices shall be deemed to be given to employees when mailed to the last address furnished to the Company by the employee.

**Section 5** Employees who exercise displacement rights under this section and are recalled to their original department in line with seniority but do not wish to return may remain in the department they displaced to and their seniority in that new department shall commence from the day they entered the department. Such employee will lose all seniority in their previous department but will not lose their accrued plant seniority.

**Section 6** When recalling employees on layoff they shall be recalled in reverse order of layoff.

**Section 7** Employees recalled from layoff will have five (5) working days to return to work after the date the recall notice is sent by certified mail, return receipt requested, with such notice sent to the last address provided by the employee. Employees failing to report within five (5) working days of the date the letter is sent will be considered as a voluntary quit.

**Section 8** When day to day openings occur during layoffs due to absences/leave of absence such openings will be filled first in line of seniority of laid off employees present at the plant looking for replacement work provided the qualifications, ability to immediately perform the work, and physical abilities are equal among employees eligible for consideration.

**Section 9** Absences in excess of twelve (12) months due to any reason shall cause an employee to forfeit employment. However, if unusual circumstances exist, that time limit may be extended at the Company's sole discretion.

#### **ORIENTATION**

The Company agrees to allow, during new employee orientation, a Union representative the opportunity to discuss the Union's role at National Beef, Liberal, KS. Such presentations will not exceed one (1) hour.

#### **HOLIDAYS**

**Section 1** Regular full-time employees shall receive without working, pay at their straight time rate in effect at the time of the holiday for eight (8) hours per day (maintenance employees, scheduled on twelve (12) hour shifts, will receive twelve (12) hours holiday pay) for each of the following holidays provided they have worked their full scheduled work day immediately before and immediately after such holiday except in case of an excused absence or leave of absence which began not more than seven (7) calendar days before the holiday with the supervisors written permission or an excused absence or leave of absence which began on the day after the holiday with the supervisors written permission or in the case of an emergency leave of absence as described under Funeral Leave or

Leaves of Absence Section 9 contained here-in, which began not more than seven (7) calendar days before the holiday with the supervisor's written permission or in the case of an emergency leave of absence as described under Funeral Leave or Leaves of Absence Section 9 contained here-in, which began on the day after the holiday with the supervisor's written permission.

**Section 2** The holidays observed will be as follows:

New Years Day  
Memorial Day  
Independence Day  
Labor Day  
Veterans Day  
Thanksgiving Day  
Christmas Day  
Christmas Eve Holiday

If a holiday falls on Sunday, it will be observed the following Monday. If Christmas Eve and Christmas day fall on a Sunday and Monday respectively, the holidays will be observed on Monday and Tuesday.

**Section 3** Probationary and part-time employees shall not be eligible for holiday pay.

**Section 4** Holiday pay will not be considered time worked for the purpose of computing weekly overtime.

**Section 5** All hours worked on a holiday will be paid at two (2) times the straight time rate for time worked plus holiday pay. In the event an employee is scheduled to work a holiday the employee must work the full scheduled hours to be eligible to receive the holiday pay; however, if employee is excused with supervisor permission, employee is still entitled to holiday pay.

**Section 6** If a holiday falls within an employee's vacation period that employee will be paid for the holiday in addition to their regular vacation pay once they have worked the full scheduled day preceding and following said vacation.

**Section 7** Absences for the following reason will not affect the employee's eligibility for holiday pay.

1. Death of an immediate family member. This shall include husband, wife, father, mother, sister, brother, grandmother, grandfather, father-in-law, mother-in-law, aunts, uncles, children, step child or foster child living in the employee's home in accordance with provisions outlined within this agreement.
2. Jury duty/call in accordance with provisions outlined within this agreement.
3. Duty with National Guard or Reserves in accordance with provisions outlined within this agreement.
4. A tardy or home early the day before and/or the day after a holiday shall not disqualify an employee from receiving holiday pay provided:
  - A. The tardy is less than three (3) hours.
  - B. An employee who is sent home sick the day before or the day after a holiday provided the employee worked at least one-half ( $\frac{1}{2}$ ) the scheduled shift.

## VACATION

**Section 1** Regular full-time employees shall be entitled to vacation with pay, equal to forty hours pay at the employee's master rate or 1/52nd of the employee's prior annual earnings as indicated by previously issued W-2, whichever is greater for the employee, at the end of each full and continuous year of employment with the Company as follows:

After one (1) year through three (3) years	One (1) week
After three (3) years through ten (10) years	Two (2) weeks
After ten (10) years through twenty (20) years	Three (3) weeks
After twenty (20) years through twenty five (25) years	Four (4) weeks
After twenty five (25) years and all consecutive years after	Five (5) weeks

**Section 2** To qualify for a paid vacation the employee must have passed their anniversary date and have worked at least forty-four (44) weeks during the preceding anniversary year. For the purpose of this section only, a week in which the employee works at least one (1) day will be counted as a week worked. Credit will be given in any one (1) anniversary year for weeks missed because of jury duty, vacation, a maximum of twenty-six (26) weeks of compensable injury, four (4) weeks of consecutive medical leave, forty four (44) weeks of Union leave, and two (2) weeks of leave for employees required to participate in the official activities as a member of the National Guard or any United States Military Reserve.

**Section 3** A vacation bid sheet shall be prepared by December 15 of each year. Employees shall be given their preference of vacation based on departmental seniority provided the choice is made prior to December 31. After December 31, vacations will be scheduled on a first come first serve basis and subject to Company approval. In addition, if an employee bids or transfers to another position after December 30, their scheduled vacation must be approved again in the new department and no employee in the new department will be forced to change an approved vacation.

For the purpose of scheduling vacations only, the kill floor and offal departments will be divided into the following groups:

Kill  
Pullers/Final Rail  
Skinning Line  
Gut table  
Offal  
Red Meat  
White Meat  
Chilled offal

**Section 4** Vacation will not accrue from year to year but must be taken the year following the date it is earned. If the vacation is not scheduled during the year, it will automatically be paid.

**Section 5** Employees who file a timely request (two (2) weeks in advance) shall receive their vacation pay on a regular pay day immediately preceding the commencement of their vacation.

**Section 6** The Company agrees to give due consideration to the preference of employees in scheduling vacations; however, the Company shall have final approval and decision in such matters and may limit the number of employees on vacation in any department so as to maintain efficient operations.

**Section 7** Employees who have qualified for a vacation under this article at the time their employment is terminated will be paid for such vacation earned but not taken.

**Section 8** It is understood by all parties that any adjusted seniority dates currently being used by the Company will remain in effect for the life of this contract for the purposes of calculating and accrual of vacation benefits.

**Section 9** Upon request, all employees, with the exception of Maintenance and Load Out personnel, eligible for vacation, shall receive the Saturday prior to their vacation as an unpaid excused in advance absence, provided they have ninety (90) consecutive days of perfect attendance immediately preceding the start of such vacation. However, those employees who do not meet this criteria and request the Saturday off will be reviewed on an individual basis.

#### **MEAL PERIODS - REST PERIODS**

**Section 1** Employees shall receive a meal period without pay of at least thirty (30) minutes and not more than one (1) hour with time and length scheduled by company. This meal period shall be scheduled no earlier than the fourth and one-half (4-1/2) hour nor later than the fifth and one-half (5-1/2) hour, unless six (6) hours completes the work day.

**Section 2** Employees shall be allowed a paid fifteen (15) minute rest period which shall commence anytime during the third hour of work each day. Time shall be determined from and to the work station and scheduled by the company.

**Section 3** If the Company has scheduled more than eight (8) hours work for the day, an additional paid rest period shall be scheduled by the company after the meal period and before the end of the shift.

**Section 4** If the Company has scheduled more than ten (10) hours work for the day a third (3rd) rest period shall be scheduled by the Company more than one and one half (1 1/2) hours after the second (2nd) rest period and before the end of the shift.

**Section 5** If unscheduled overtime results in employees working more than eight (8) hours the second (2nd) paid rest period will be set by the Company during the ninth (9th) hour of work and if more than ten (10) hours the third (3rd) paid rest period will be set by the Company during the eleventh (11th) hour of work. In the event an Employee's shift goes beyond twelve (12) hours a fifteen (15) minute paid rest period will be set during the thirteenth (13) hour of work.

**Section 6** For the purpose of this Article, a work day which exceeds the scheduled shift ending time by seven (7) minutes or less shall not be a qualifying factor for rest periods as outlined in the previous sections.

**Section 7** In establishing the second (2nd) or third (3rd) break the Company shall have the option of observing the break or allowing pay in lieu of such break.

#### **EQUIPMENT FURNISHED BY THE COMPANY**

**Section 1** The Company will provide the employees and the employees will assume the obligation to return or pay for the following items should the Company determine their job requires said items. Steel-toed rubber boots for maintenance employees, steels, pouches, mesh, cotton, cut resistant, or any other type of gloves, knives, ear protection, maintenance hand tools, and safety equipment required by the Company or government with the exception of proper and reasonable foot wear which shall continue to be the responsibility of the employee unless other-wise noted.



**Section 2** Employees issued Company owned equipment shall sign a receipt for such equipment and agree to be responsible for the safe and efficient use of the same and for its custody until returned to the company. Company owned equipment which is not returned to the Company or is damaged prior to its return will be paid for by the employee. In such cases the Company may deduct the cost of the item from the employee's wages.

**Section 3** Those employees using tools and equipment furnished by the Company will be paid for the time spent preparing and repairing, provided such preparation and repair are required by the Company. The Company may at its option assign specific employees to perform such duties.

**Section 4** The Company will provide an employee or employees to sharpen knives for all employees required to use knives.

**Section 5** The Company will issue and provide for the laundering of cotton gloves and frocks to employees whose job requires such items. These items remain Company property, employees have the same obligation to properly care for the items and to return or pay for the items and to return or pay for such issued items. Replacement will be provided only upon return of the dirty items.

**Section 6** The Company shall replace, at no cost to the employee, rubber gloves, aprons and plastic sleeves for all packaging and saw operator, slaughter, hide room, and rendering employees provided the worn out item is exchanged and no evidence exists of deliberate destruction of the item.

**Section 7** The Company shall replace, at no cost to the employee, hairnets, provided the worn out item is exchanged and no evidence exists of deliberate destruction of the item.

**Section 8** The Company will give all employees the option of payroll deducting insulated boots provided they are ordered through the Company.

**Section 9** The Company will give employees the option of payroll deducting freezer coats provided; the employee works in an area where the Company feels they would be of benefit and the freezer coat is ordered through the company. ....The Company will provide freezer coats or insulated coveralls to employees performing the following jobs:

**Freezer**

Freezer Man/Forklift  
Manifestor  
Lead Man

**Rendering**

Forklift Operator  
Tallow Loaders  
Lead Man

**Warehouse**

Outside Forklift Operator  
Pallet Repair  
Baler Operator  
Warehouse 2  
Lead Man

Freezer coats or insulated coveralls will be issued one (1) pair per year provided the old pair is worn out and is returned to the company.

**Section 10** The Company will reimburse regular, full time maintenance employees for the cost of leather, steel toed boots, each anniversary of this Agreement. Proof of purchase must be provided and reimbursement will be made of the actual cost, not to exceed \$150.00.

#### **NO STRIKE - NO LOCKOUT**

**Section 1** The Union agrees that neither it nor any of the employees in the bargaining unit covered by this agreement will collectively or individually authorize, cause, ratify, condone, aid or take part in any strike, slow down, work stoppage, sit down, picketing or in any other interference with work during the term of this agreement. In the event any employee shall engage in any of said activities, the employee shall be subject to immediate discharge.

**Section 2** The Company agrees that it will not lock out any of the employees covered by this agreement; it being understood that the Company's exercise of its rights under this Agreement shall not constitute a lock out.

#### **EMPLOYEE MEAT PURCHASE PLAN**

The Company agrees that it shall have an employee meat purchase program. The Company will have the sole discretion of all pricing, standards methods of payment and hours of operations. These exclusive rights are vested entirely in the Company.

#### **GRIEVANCE PROCEDURE**

**Section 1** In the event a grievance should arise between the Union and the Company or between a regular full-time employee and the Company over a matter alleged to be a violation of a part of this Agreement, the grievance shall be processed as follows:

**STEP ONE** - The aggrieved employee(s) shall discuss the matter with the employee's immediate supervisor within two (2) working days of the incident or the matter will be considered closed. If the employee and immediate supervisor are not able to resolve the matter within the two (2) working days following discussion, the aggrieved employee may then appeal the matter to the next step.

**STEP TWO** - If the matter is appealed to the second step, the grievance shall be reduced to writing, signed by the aggrieved employee and presented to the Departmental Superintendent. All grievances except those regarding discharge or written issuance of individual discipline which is issued within the employee's next 7 working days pursuant to section 8 of this article, must be filed in writing at this step within seven (7) calendar days after the date of the commission of the alleged offense. Any grievance involving discharge must be filed within five (5) calendar days after discharge. Any grievance involving written issuance of individual discipline shall be filed within 7 calendar days after the date of issuance of such discipline. Any grievance not filed in writing at this step within these time limits will be considered as untimely and waived. Following receipt of the written grievance, the Departmental Superintendent or other Company representative shall provide a written answer to the grievance within five (5) calendar days. If the matter is not resolved, the Union may appeal the matter to the next step.

The written grievance shall identify:

- a. the general facts giving rise to the grievance
- b. the complaint of the grievance
- c. and the relief requested.

STEP THREE - A Union Steward or business agent may appeal the grievance by presenting a copy of the grievance and the Departmental Superintendent's written answer to the Divisional Manager within seven (7) calendar days of the date of the Departmental Superintendent's answer. The Union and Company shall discuss and attempt to resolve the matter. The Company shall provide the Union with a written answer within seven (7) calendar days after their discussion. If the matter is not resolved, the Union may appeal the matter to the next step.

PRE ARBITRATION - Within seven (7) days after the date of the Company's written answer a Staff Representative of the Local Union may request a meeting with the Vice President, General Manager to see if the grievance can be resolved prior to Arbitration. This meeting will be held at a mutually convenient time and each party may include such additional parties as they choose. If the matter is not resolved, the Union through a Staff Representative may request Arbitration of the grievance. Such request shall be filed in writing within fifteen (15) days after the meeting.

ARBITRATION - If within ten (10) days after receipt of such written request, the parties are unable to agree on an arbitrator, either party may request a list of five (5) names from the Federal Mediation and Conciliation Service. The Union shall strike two (2) names from the panel of proposed arbitrators and submit such two (2) names to the company within ten (10) days after the Union's receipt of the panel. The Company shall then strike two (2) names and submit the same to the Union within ten (10) days after the Company's receipt of the names stricken by the Union. The remaining name on the panel of arbitrators shall act as the arbitrator of the dispute. The arbitrator's decision in the grievance shall be final and binding on the parties, provided he shall not have authority other than to apply terms and conditions specifically set forth in this Agreement. The arbitrator shall submit his decision in writing within thirty (30) days after the conclusion of the hearing or date for submission of briefs. The compensation and necessary expenses of the arbitrator shall be shared equally by the Company and the Union.

In the event an employee is reinstated by an arbitrator, the maximum liability of the Company shall be the employee's lost National Beef Packing Company earnings reduced by all compensation received by the employee during the discharge period from other employment, unemployment compensation, workers compensation or other earnings.

**Section 2** The presentation of the grievance is to be made on Union Representatives and employees own time at all steps of the process except that members of the grievance committee shall be paid for work time missed while attending the Step Three (3) meetings and Pre-Arbitration meetings.

**Section 3** The settlement of any grievance from and after Step Two (2) will be reduced to writing and signed by both parties. Such settlement shall be final and binding on all parties to the matter.

**Section 4** The time for perfecting any step of the grievance procedure may be extended by mutual agreement of the Company and the Union. Extension agreements shall be in writing and signed by a representative for both the Company and the Union.

**Section 5** A grievance committee, of not more than five (5) regular full-time employees, shall be designated by the Union from its members. The Union shall advise the Company in writing of the names of committee members and any changes. This committee shall be permitted time off with pay to attend Step Three (3) meetings and Pre-Arbitration meetings.

**Section 6** At any step in this grievance procedure, the Executive Board of the Local Union shall have the final authority, in respect to any aggrieved employee covered by this agreement, to decline to process a grievance, complaint, difficulty or dispute further if in the judgment of the Executive Board such grievance or dispute lacks merit and lacks justification under the terms of this Agreement to the satisfaction of the Union Executive Board.

**Section 7** The Company will provide a copy of the Employee Action Record Form, should discipline be issued, to the effected employee.

**Section 8** All disciplinary action shall be issued within the employee's next 7 working days following the Company's knowledge of the infraction.

#### **SAVINGS CLAUSE**

It is assumed by the parties hereto that each provision of this contract is in conformity with all applicable laws of the United States and the State of Kansas. Should it later be determined that it would be in violation of any legally - effective Governmental or State Order or Statute to comply with any provision or provisions of this Agreement, the parties hereto agree to renegotiate such provision or provisions of this Agreement for the purpose of making them conform to such Governmental or State Order or Statute, and the other provisions of this Agreement shall not be affected thereby, but shall remain in full force in effect.

#### **WAIVER**

**Section 1** The Company and the Union, for the term of this Agreement, each voluntarily and unqualifiedly waives the right, and each agrees that the other shall not be obligated to bargain collectively with respect to any subject or matter referred to or covered in this Agreement or with respect to any subject or matter not referred to or covered in this Agreement, even though such subjects or matters may not have been within the knowledge or contemplation of either or both of the parties at the time that they negotiated or signed this Agreement.

**Section 2** The parties acknowledge that during the negotiations which resulted in this Agreement each have had the unlimited right and opportunity to make demands and proposals with respect to any subject or matter not removed by law from the area of collective bargaining and that the understanding and agreements arrived at by the parties after and exercise of that right and opportunity are set forth in this Agreement.

**Section 3** This is the complete Agreement defining all wages and benefits to which any employee may be entitled and it is expressly understood and agreed that the Company has no obligation to pay wages or benefits other than those specifically provided herein.

**Section 4** In the event a new job is created during the term of this Agreement, the Company shall discuss the applicable rate for the job with the Union. In the absence of Agreement, the Company shall establish a grade and post the job. After the job has operated thirty (30) days and if agreement is not then reached, the Union may grieve the grade so established.

#### **SUBCONTRACTING**

The parties to this Agreement have discussed subcontracting of work being performed by bargaining unit employees and agree as follows:

Both parties desire to minimize the effects of subcontracting on the job security of employees and will work to that end.

When subcontracting of any existing operations becomes necessary or desirable, in the sole judgment of the Company, the Company will notify the Union. If the Union desires to discuss the effects on the job security of the employees, the parties will meet for that purpose. The Company agrees to delay any layoffs caused by subcontracting until at least two (2) weeks subsequent to the Company's notice to the Union of the Company's intention, so that the parties have ample time to suggest methods of avoiding the layoffs or minimizing their adverse effects. The Company further agrees not to subcontract an entire department.

#### **LEAVES OF ABSENCE**

**Section 1** The Company may grant leaves of absence to regular full-time employees. While on a leave of absence, the employee's seniority shall continue; the time on leave will not be considered as time worked and the Company may grant the leave with continuation of insurance benefits, for thirty (30) calendar days.

**Section 2 PERSONAL LEAVE** - A leave for personal reasons may be requested in writing and if approved by the Company, may be granted for up to thirty (30) days and extended for additional terms not to exceed thirty (30) days upon Company approval.

**Section 3 MEDICAL LEAVE** - A leave for non-work related medical reasons may be requested in writing and shall be accompanied by explanation from the employee's physician. Medical emergencies verified by the Company shall entitle the Company, at its discretion, to place the employee on medical leave. Medical leaves, if granted, shall be for an initial period of not more than one hundred and eighty (180) days with continuation of insurance during such time and subject to termination sooner upon recovery if such occurs within the initial period. If the medical condition continues, the leave may be extended by the Company under such conditions, with or without benefits, and upon such medical confirmation as the Company requires, including examination by a physician selected by the Company. Failure to immediately notify the Company and offer to return to work upon release by the treating physician shall be a breach of the terms of a medical leave and grounds for discharge.

#### **Section 4 UNION LEAVE**

A. Not more than two (2) regular full-time employees who become elected or appointed to a full-time position with the Union, and upon written confirmation from the Union, shall be granted a leave of absence without pay or benefits and with continuing seniority for a term not to exceed the life of this Agreement. Upon one (1) week notice of their desire to return to work they shall be placed on their job previously held without loss of seniority.

ty, provided they report for work within thirty (30) calendar days of the date their full-time position with the Union terminates.

B. Regular full-time employees chosen by the Union to attend Union business outside the plant, shall with permission of Company Management, be granted a leave of absence without pay for a period not exceeding thirty (30) days. The Company may limit the number of such employees granted leave to three (3) with no more than two(2) from any single department require confirmation of the Union business from the Union office and require advance notice of the need for such leave.

**Section 5 MILITARY LEAVE** - Regular full-time employees who leave their employment with the Company to enter active military service will retain all rights to reemployment as are granted by law. Regular full-time employees who are members of the National Guard or United States Military Reserve will be granted leaves or absence to attend required training periods upon providing the Company with written confirmation of such drills or training periods within two (2) working days of the receipt of any orders or any other written notification that the employee may have received.

**Section 6 JURY LEAVE** - A regular full-time employee called to jury duty in the County, State or Federal Courts shall be granted a leave for jury duty service upon presenting the employee's immediate supervisor a copy of the summons within two (2) working days of the receipt of the summons. Provided the employee complies with the advance notice requirement said employee will be paid the amount they would have earned had they not been prevented from working by the jury service, but not to exceed eight (8) hours per day or forty (40) hours per week. Maintenance employees, scheduled on twelve (12) hour shifts, shall be paid up to twelve (12) hours per day and/or a maximum of thirty-six (36) hours per week. To qualify for such pay, the employee shall pay to the Company the amount received for jury service, retaining any amounts received as expenses in excess of the daily pay for such jury service. Employees released from jury duty during the employee's scheduled working hours or prior to the employee's scheduled working hours shall promptly notify their supervisor who shall either excuse them for the balance of that shift or require them to report for work.

**Section 7** Employees on leave of absence are required to notify the Company promptly if the reason the leave was requested no longer exists. Failure to do so shall be grounds for immediate termination of the leave or for discharge.

**Section 8** Any employee on any type of leave who commences work for any other person or firm or who commences a self employment venture shall be deemed to have voluntarily quit their employment.

**Section 9** Reasonable time off without pay, length of time to be determined by the Company, however, such excused absences shall not exceed seven (7) days, will be granted to employees who have personal proceedings with the Immigration and Naturalization Service, provided documentation verifying the days of release is furnished in advance.

**Section 10** Employees on any type of leave where benefits are granted will be required to pay their weekly benefit contribution during the period of the leave in order to maintain their benefit coverage.

#### **FUNERAL LEAVE**

**Section 1** Absences due to the death of a member or the regular full-time employee's immediate family will be treated as an excused absence. A regular full-time employee so

absent will be paid for those days which are scheduled as work days for the employee provided they are on the active payroll. The employee will be paid at their master rate eight (8) hours pay, except maintenance employees scheduled on twelve (12) hour shifts, will receive twelve (12) hours pay, for each of three consecutive days (one of which must be the day of the funeral) on which the employee would otherwise be scheduled to work.

**Section 2** The employee must notify the Company of the purpose of their absence on or before the first day of such absence.

**Section 3** The employee shall be required to furnish proof satisfactory to the Company of the death, the employee's relationship to the deceased, the date of the funeral and the employee's actual attendance at the funeral.

**Section 4** Any funeral pay shall be included in the computation of overtime or any other type of premium pay.

**Section 5** Immediate family shall be defined as the employee's spouse, child, mother, father, sister, brother, grandmother, grandfather, father-in-law or mother-in-law, step child or foster child living in the employee's home.

**Section 6** Reasonable time off, without pay, length of time to be determined by the Company, will be granted to employees who will be traveling to a distant location to attend the funeral of an immediate family member, as defined in Section Five (5).

## ERGONOMICS

### **Section 1, Ergonomic/Safety Program:**

- The Company will assure that significant attention is given to ergonomic/safety issues in the plant.
- The Company recognizes that worker involvement is crucial to the success of any ergonomic/safety program.
- The Company agrees to evaluate new economically feasible technology and process changes for ergonomic risk factors prior to implementation.
- The Ergonomic/Safety Program includes a full-time monitor position, nine (9) ergonomic/safety monitors and a joint labor/management ergonomic/safety committee.

### **Section 2, Full Time Ergonomic Monitor:** The monitor will be responsible for:

- Discussions with employees on ways to improve their jobs.
- Submit projects to management for consideration.
- Work with management on ergonomic projects.
- Set an agenda and meet monthly with ergonomic monitors to discuss projects in their designated areas and any problems they are having with the program.
- Attend joint labor/management ergonomic/safety committee meetings.
- Document progress on ergonomic projects for the joint labor/management committee and give these to the monitors for their designated areas.
- Regularly review the list of workers on light or alternate duty jobs, as well as those in the conditioning program and what jobs they are performing, with the Company Nursing Department. The Nursing Department should work with the full-time ergonomic monitor if problems arise regarding the job assignments for injured workers. The full-time Ergonomic monitor can troubleshoot with these types of problems.

**Section 3, Joint Labor/Management Ergonomic/Safety Committee:** Committee members will be responsible for:

- Assuring worker input in the identification and resolution of ergonomic hazards
- The members of the Ergonomic/Safety Committee will receive two (2) days of training by the Company in a calendar year. These will be conducted in June and December. In the event a new member is appointed to the committee he/she will receive training within 60 days of appointment. This initial training day will count as one of the two annual training days.
- The Committee will meet monthly to review and discuss program progress and related issues.
- The Committee will receive from the Company justification when economically feasible engineering controls were tested and not implemented.
- The Committee will periodically review copies of the OSHA 200 log.

**Section 4, Ergonomic/Safety Committee Monitors**

- This committee shall consist of no more than ten (10) bargaining unit employees, who must be continuously employed by the Company for one (1) calendar year, all designated by the Union, 1 (one) full-time monitor, two (2) each from Fabrication A-Shift and B-Shift, one (1) each from Slaughter A-Shift and B-Shift, one (1) from Hides, one (1) from Rendering, and (1) from Maintenance.
- The ergonomic monitors (EM) will have a designated area of responsibility, such that the entire plant will be covered.
- The EM will work with the Company, Safety Department, the joint labor/management Ergonomic Committee and the full-time monitor providing input into the identification of ergonomic stressors, analysis of those jobs, and the development and evaluation of recommended solutions.
- The EM will conduct a twice-monthly walk-around inspection of a designated area to assist in the identification of problem areas and offer potential solutions.
- The EM will be included in all pending ergonomic projects in their areas and they will be provided time to consult with the workers affected to explain any changes and to assist in gathering employee feedback.
- The EM will be provided with ergonomic hazard report forms to submit suspected problem areas to the Company.
- The Company will post pictures of monitors including the EM's name and work area on the ergonomic bulletin board in the main hallway.
- The EM will meet monthly with the joint labor/management Ergonomic Committee.
- The EM will be granted a minimum of four (4) hours each month to conduct these activities.

**Section 5, Full Time Ergonomic/ Safety Monitor:** The full-time Ergonomic Monitor will be paid at no less than the equivalent of grade four (4) from the division which he/she was working at the time of appointment. In the event the monitor comes from any division with a grade of pay higher than grade four (4), they will be paid at the higher grade.

- The union will appoint one (1) employee to become the Ergonomic Monitor/Walking Steward. This individual will have a work schedule from 8:30 a.m. until 5:00 p.m. Monday through Friday and designated Saturdays, with a lunch break from 12:30 p.m. - 1:00 p.m. He/she will have company designated ergonomic duties between the hours of 8:30 a.m. and 12:30 p.m. At the company's expense, that person will assume the walking steward duties from 1:00 p.m. until 5:00 p.m.



**PENSION FUND**

**Section 1** The Employer shall contribute twenty-nine dollars (\$29.00) per month on behalf of each and every eligible employee, provided they meet the requirements for eligibility each such month. The monthly contribution amount shall increase \$2.00 each anniversary year for the life of this Agreement.

**Section 2** Eligibility for pension contributions shall be defined to include any employee who has completed at least 12 months of employment with the Employer, provided that each such employee, for each such month of employment, in order to be eligible, shall have worked or earned a minimum of eighty (80) hours of straight-time, overtime, holiday and/or vacation for each such month, but excluding persons on unpaid leaves of absence due to disability or workers compensation injuries.

**Section 3** New employees shall not be eligible to participate in the Employer's 401K plan.

**HEALTH BENEFITS**

Health Benefits will become effective "upon ratification of this Agreement". This is a summary of benefits. Details will be included in the contract from the provider. Premiums for employee health insurance upon ratification of this Agreement will be \$26.00 per week and will increase an additional \$1.00 each anniversary year of this Agreement.

	<b>EPO</b>	<b>PPO</b>
	6 months	6 months
<b>Eligibility Premium</b>	\$26 + \$1 increase each year	\$26+ \$1 increase each year
<b>Deductible</b>		
	<b>In Network</b>	<b>In Network</b>
<b>Individual</b>	\$400	\$500
<b>Family</b>	\$800	\$1,000
	<b>Out of Network</b>	<b>Out of Network</b>
<b>Individual</b>	\$600	\$700
<b>Family</b>	\$1,800	\$2,100
<b>Benefit %</b>		
	<b>In Network</b>	<b>In Network</b>
	90/10	80 / 20
	<b>Out of Network</b>	<b>Out of Network</b>
	65 / 35	60/ 40
<b>Out of Pocket Max</b>		
	<b>In Network</b>	<b>In Network</b>
<b>Individual</b>	\$3,000	\$4,500
<b>Family</b>	\$8,000	\$10,000
	<b>Out of Network</b>	<b>Out of Network</b>
<b>Individual</b>	\$5,000	\$5,000
<b>Family</b>	\$15,000	\$15,000

<b>Dr Office Co-Pay</b>	\$20	<b>In Network</b> deductible + 25%
		<b>Out of Network</b> deductible + 45%

<b>ER Co-Pay</b>	<b>In Network</b> \$50	<b>In Network</b> \$100
	<b>Out of Network</b> \$100	<b>Out of Network</b> \$200

Non-emergency Emergency Room charges shall not be covered by the plan.

<b>Prescription Co-Pay:</b>		
<b>Generic</b>	\$19 + 1 per year increase	30%
<b>Name Brand</b>	\$24 + 1 per year increase	

<b>Vision</b>	Not applicable for new hires after 1/1/04	Not applicable for new hires after 1/1/04
---------------	--	--

<b>DENTAL PLAN:</b>	
Deductible	\$50/\$100
Type A (Cleanings)	100% After Ded.
Type B (Fillings)	80% After Ded.
Type C (Bridges)	50% After Ded.
Maximum	\$750/\$1,500
<b>VISION PLAN:</b>	
Deductible	0
Frames	\$14.00
Single Vision Lens	\$10.00
Bifocal Lens	\$15.00
Trifocal Lens	\$17.50
Aphakle of Lenticular	\$17.50
1 Eye exam per year per subscriber	\$17.00

The lifetime maximum benefit is \$2,000,000.

All regular, full-time employees will become eligible for \$7,500 in life insurance, at no cost to the employee, on the first (1st) of the month following said employee's first (1st) 365 days of continuous service.

#### **DISABILITY INSURANCE**

**Section 1** Disability insurance will be provided for all bargaining unit employees. Weekly benefits will be paid if an employee is deemed eligible for such benefits. The determination of eligibility will be vested exclusively in the Company.

**Section 2**

- A. Effective upon ratification, the weekly benefit amount will be \$240.00. The twelve month maximum will be \$2,400.00 to remain in effect for the duration of the Agreement.

**Section 3**

- A. To be eligible during an illness the employee must be off work with a physician's verification for a period of not less than eight (8) consecutive days.
- B. To be eligible during an injury the employee may qualify on the first (1st) day provided the employee can provide a physician's statement showing that the time off required for the injury will exceed eight (8) consecutive days.
- C. Eligibility - A new employee will become eligible for disability insurance on the first (1st) of the month following said employees first (1st) 365 days of continuous employment.

**WAGES**

**Section 1** The wage schedule for employees covered by this Agreement shall be as follows:

**A. Slaughter Division and By Products Division**

	Upon Ratification	12/15/2008	12/14/2009	12/20/2010	12/19/2011
Base	11.95	12.20	12.50	12.80	13.10
1	12.05	12.30	12.60	12.90	13.20
2	12.15	12.40	12.70	13.00	13.30
3	12.25	12.50	12.80	13.10	13.40
4	12.35	12.60	12.90	13.20	13.50
5	12.50	12.75	13.05	13.35	13.65
6	12.90	13.15	13.45	13.75	14.05
7	13.40	13.65	13.95	14.25	14.55
8	13.60	13.85	14.15	14.45	14.75

**B. Processing Division**

	Upon Ratification	12/15/2008	12/14/2009	12/20/2010	12/19/2011
Base	11.95	12.20	12.50	12.80	13.10
1	12.05	12.30	12.60	12.90	13.20
2	12.15	12.40	12.70	13.00	13.30
3	12.25	12.50	12.80	13.10	13.40
4	12.45	12.70	13.00	13.30	13.60
5	12.50	12.75	13.05	13.35	13.65
6	12.90	13.15	13.45	13.75	14.05
7	13.15	13.40	13.70	14.00	14.30
8	13.95	14.20	14.50	14.80	15.10

**C. Maintenance Division**

	Upon Ratification	12/15/2008	12/14/2009	12/20/2010	12/19/2011
Base	11.95	12.20	12.50	12.80	13.10
1	12.00	12.25	12.55	12.85	13.15
2	12.25	12.50	12.80	13.10	13.40
3	12.50	12.75	13.05	13.35	13.65
4	12.90	13.15	13.45	13.75	14.05
5	13.75	14.00	14.30	14.60	14.90

6	14.30	14.55	14.85	15.15	15.45
7	14.80	15.05	15.35	15.65	15.95
8	15.85	16.10	16.40	16.70	17.00

D. The starting rate for new employees shall be \$0.50 below the base. Upon qualification on the job, the employee will be paid the full qualified rate of the job.

**Section 2** All Employees who work between the hours of 6:00 P.M. and 6:00 A.M. will be paid twenty cents (\$0.20) per hour over their regular rate except no premium will be paid on the day shift kill if the kill starts less than forty-five (45) minutes prior to 6:00 A.M.

**BASE RATE**

<b>Fab</b>	<b>Kill</b>	<b>By Products</b>
Anyl Ray	1st Hang Off	All New and Rehires
Bag Meat	2nd Hang Off	Clean Up Man (Hides)
Bone Cannon	Angus Stamper	
Box 50/Extruder	Apply Hot Wgt Tag	
Box Chubs	Apply Rice Paper	<b>QA</b>
Box Femur Bones	Bag & Tie Bunges	All New & Rehires
Clean Whizzard Knives	Bag Ear Tags	
Combo Dumper	Carcass Check	
Core Gun	Carcass Prewash Oper	<b>Maintenance</b>
Check Trim/Fat Belt	Check for Tonsils	All Maint. New & Rehires
Clean Floors	Clean-up Outside/Offices	Supply Room (warehouse)
Combo Maker	Cold Chain Feeder	Electrician
Export Box Maker	Computer Operator	Refrigeration
Feed Mayas	Condemn Room Operator	Power Plant
Feed Table	Cork Heads	Generation
Finger Trim	Count Contamination	P/S (Scale)
Hang Off Chucks	Cut Bridge on Omasum	Warehouse
Kick out Cattle	Cut Off Front Feet	Corrugated Waste
Knife Glove Room	Cut Off Horns	Pallet Repair
Knuckle Puller	Cut Off Tail Switch	Rendering
Label Box	Drive Cattle (Ramp)	Fabrication
Locker Room	Ear Tag Station Operator	Construction
Pre-ID/Mark CSR	Feather Bone Buster	Shop Mechanic
Pull Combo	Flush Heads	Welder
Pull Paddle Bones	Freezer Clean-up	Machinist
Push Empty Box/Pole Man	Hang Hides	Kill Mechanic
Rework Leaker	Hang Paunch	Material Transfer
Rose Meat Conveyor	Hock Vac	Forklift Mechanic
Rubber Duck	Hook/ Flush Tripas	
Scoop CO2 (Dry Ice)	Hot Box Spacer	
Sort Product	Identify Misplits/Spinal Cords	
Stack Boxes	Ink + 30 Mo Cattle in Cooler	
Steady Cattle	Joint Oxtails	
Transfer Chuck Flap	Kill Supply Clerk	
Transfer Short Rib	Mark Tail to Hang Hide	
Turn Loin (PRE ID)	Offal Pack	
Watch Metal Detector	Open Misplits	
Wrap Combos	Paunch System Operator	
	Pull Temple Meat	
	Pull/Strip Tripas	

Rail Cleaner/Hot Box  
 Remove 1st Hind Leg  
 Remove 2nd Hind Leg  
 Remove Bung Bags  
 Remove Filet Meat  
 Remove Front Knuckle  
 Remove Gullet  
 Remove Oxtails  
 Remove Tunic Tissue  
 Runner  
 Saw Omasum  
 Screen Head Meat  
 Second Horn Cutter  
 Skin Tongues  
 Split Lips  
 Spread Intestines  
 Squeegee  
 Steam Vac Operator  
 Tag Carcass & Head  
 Trim & Hang Inedible  
 Trim Abomasum  
 Trim Aorta  
 Trim Membranes  
 Tuck Tails  
 Unload Trolleys  
 Vacuum Knock Hole on Head  
 Wash & Split Abomasum  
 Wash Tail  
 Wash Tendon/Trim Pizzles  
 Wash/Tip Tongues  
 Watch Runaways  
 Whizzard Abomasum  
 Whizzard Knife Rounds

**GRADE 1**

**Fab**

Box Loader  
 Box Machine Operator  
 Box Meat (except chuck & round)  
 Case Sealer  
 Chuck Short Ribs  
 Clean Bone/Chop Bone  
 Clean Plate Bones  
 Clean Up  
 CO2 Operator  
 Computer  
 Cut Brisket Off  
 Cut off Clods  
 Cut Off Knuckle Bone  
 Cut Off Paddle Bones  
 Cut Off Rib Caps  
 Drop Flanks  
 Employee Meats Orders  
 Feed Chain Pull Tag  
 Forklift

**Kill**

+30 Month Dentition  
 Cattle Driver (Yards)  
 Chute Rounds  
 Combo Inedible  
 Cut Hyoid Bone  
 Cut Intestine to Length  
 Cut Off Fat  
 Cut/Save Pizzles  
 Defatting Machine  
 Down Puller Operator  
 Forklift  
 Front Leg Pattern  
 Hereford/Angus Stamp  
 High Trimmer  
 Laundry  
 Line Palletizer (Freezer)  
 Mark Seam on Rounds  
 Pull Paunch from Table  
 Pull/Sep/Flush Lrg Intestine

**By Products**

Green Hide Trimmer  
 Hide Dropper/Trimmer

**Maintenance**

Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Warehouse  
 Rendering  
 Fabrication  
 Construction  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist

Hang Rounds  
High Stand Trimmer  
Inline Computer  
Line Operator  
Mark Plates  
Pull Chuck Short Rib  
Pull Chuck Tender  
Pull Navel Eye  
Pull Rose Meat  
Pull Teres Major  
Reject Line  
Rework  
Retrimmer  
Run Pallet Jack  
Scale Operator  
Short Rib Trim  
Special Trim  
Split Short Ribs  
Tiger Tails  
Trim Chuck Flap  
Trim Chuck Short Rib  
Trim Chuck Tender  
Trim Clods  
Trim Flank  
Trim Flap Meat  
Trim Hanging Tender  
Trim Inside Skirts  
Trim Neck Meat  
Trim Outside Skirts  
Trim Pectoral Muscle  
Trim Shank Meat  
Trim Teres Major  
Trim Upgrade  
Trolley Popper  
Whizzard Knife

Rail Off & Roll Angus  
Rail Off/ Rail Jacker  
Remove Kidney  
Remove Ormasum  
Remove Pancreas Gland  
Remove Spinal Cord  
Remove Sweetbreads  
Remove Trachea  
Save inedible Heart/Lung/Liver  
Save Pancreas  
Side Puller Operator  
Spread Intestines/Stamp +30 Mo  
Squeegee/Blood Operator  
Tail Puller Operator  
Tie Gut Sets  
Trim Glands  
Trim Heads  
Trim Lung/ Remove Heart  
Trim Mid-Lines  
Trim Neck  
Trim Oxtails  
Trim Tripe/Remove HC  
Trim Weasand Meat  
Whizzard Knife Brisket  
Whizzard Knife/Grade Chain

Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

**GRADE 2****Fab**

8300 Operator  
 Box Chucks & Rounds  
 Cut Off Chucks  
 Drop Tips  
 K-Pac Operator  
 Loin Wings  
 Mark Rib  
 Pull Ball Tri/Tips  
 Pull Flank  
 Pull Short Rib  
 Separate Rib Brisket  
 Transfer Loin Wing  
 Trim Balls & Tri  
 Trim Briskets  
 Trim Eye  
 Trim Flat  
 Trim Insides  
 Trim Kalbi Eye  
 Trim Knuckles  
 Trim Navel Eyes  
 Trim Strip  
 Trim Top Butts

**Kill**

Clear Out Rose Meat  
 Computer Rail Off  
 Load Out  
 Open Paunch  
 Pre-Gutter  
 Remove Pizzles  
 Remove/Save Ear Tags  
 Round Runner  
 Save Tendons  
 Save Weasand Meat  
 Trim Liver & Heart  
 Trim Tongues  
 Unload Cattle/Wash Pens  
 Whizzard Knife Heads

**By Products**

Tank Pull  
 Head Trimmer  
 Forklift Operator  
 Tallow Loader

**Maintenance**

Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Warehouse  
 Rendering  
 Fabrication  
 Construction  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist  
 Kill Mechanic  
 Forklift Mechanic

**GRADE 3****Fab**

Bone Fore Shank  
 Bone Shoulders  
 Button Bone  
 Handline  
 Inline Computer Operator  
 Packaging Utility Man  
 Palletizer  
 Panel Operator (Ground Beef)  
 Pkg Analyst  
 Roll Chuck  
 Shank Boners  
 Trim Tender

**Kill**

Bung Dropper  
 Cap Bung  
 Hot Scale  
 Trim Heads w/ Whizzard  
 Knocker  
 Manifesters  
 Mgt Scale Computer Input Cooler  
 Rod Weasands  
 Saw Brisket  
 Shackler  
 Skin Livers  
 Sticker  
 Trim & Saw Briskets  
 Trim Snouts  
 Tripe Scalded

**By Products**

Basement Operator  
 Dryer Operator  
 Grader/Folder  
 Green Hide Graders  
 Salt Operator  
 Skim Tank/ Feed Grade Oper  
 Stacker  
**Maintenance**  
 Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Rendering  
 Fabrication  
 Construction  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist  
 Kill Mechanic  
 Forklift Mechanic

**GRADE 4****Fab**

13th Bone  
 13th Muscle  
 Bone Brisket/Clean Bone  
 Bone Strips  
 Box Receiving Manifestor  
 Cap/Ph Meat/Trim Extensions  
 Computer Operator  
 Drop Eyes and Flats  
 Drop Knuckles  
 Pull Rib Caps  
 Pull Skirt Back  
 Roll Caps  
 Saw Femur Bone

**Kill**

Chister/ Templer  
 Clear Gullet  
 Cut Off Head  
 Drop Tongues  
 Freezermen/Forklift Oper  
 Hang Heads  
 Open Mid Line  
 Outside Rail  
 Pull Inside Skirt  
 Rail Trimmers  
 Remove Peck  
 Strip Weasand

**By Products**

Blood System/ Hammer Mill  
 Forklift Oper/ load Meat  
 Cooker Operator

**Maintenance**

Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Rendering  
 Fabrication  
 Construction  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist  
 Kill Mechanic  
 Forklift Mechanic

**GRADE 5****Fab**

Aitch Boners  
 Bone Navels

**By Products**

Flume/Flesher  
 Lead Man-Hide Take Up  
 Render Oper (Edible-tallow op)

**Kill**

Cheek  
 Pull & Separate Fat  
 Saw/Rib Man

**Maintenance**

Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Rendering  
 Fabrication  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist  
 Kill Mechanic  
 Forklift Mechanic

**GRADE 6****Fab**

Box Manifestor  
 Bull Saw Operator  
 Center Cut Back Rib Saw  
 Chuck Saw  
 Fore Quarter Knifer  
 Forklift/Manifestor  
 Hind Quarter Saw(Jarvis Saw)  
 Mark Knuckles  
 Red Hat (\$.15 L.O.)  
 Red Hat (Combo Dock Manifestor)  
 Rib Saw  
 Shell Saw  
 Short Rib Saw  
 Strip Saw  
 Well Saws

**Kill**

Knife Room  
 Lead Man Cooler/Transfer Chain  
 Low Backer  
 Rim Over Bnsket  
 Rumper  
 Skin 1st Butt  
 Skin 2nd Butt  
 Skin 1st Hind Leg  
 Skin 2nd Hind Leg  
 Skin Flanks  
**QA**  
 QA Lineman

**By Products**

Lead Man-Flesher  
 Lead Man- Gel Bone

**Maintenance**

Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Rendering  
 Fabrication  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist  
 Kill Mechanic  
 Forklift Mechanic



**GRADE 7**

**Fab**  
Bone Butts  
Drop inside Rounds  
Mark Paddle Bones

**Kill**  
Gutter  
Split Saw Operator

**By Products**  
Lead Man-West Rendering

**Maintenance**  
Electrician  
Refrigeration  
Power Plant  
Generation  
P/S (Scale)  
Rendering  
Fabrication  
Shop Mechanic  
Welder  
Machinist  
Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

**GRADE 8**

**Fab**  
Bone Chucks  
  
Bone Rib  
Pull Clods  
Pull Tenderloins  
Trainers

**Kill**  
Freezer Lead Man  
Intestine Room Lead Man  
Lead Man  
Tripe Room Lead Man  
Offal Lead Man

**Maintenance**  
Maintenance Lead Man

## MISCELLANEOUS

### BULLETIN BOARDS

The Company will provide for the Union's exclusive use a bulletin board in the main hallway, a bulletin board in the walk-in entrance of Security and provide one (1) bulletin board, with an electrical outlet, within the cafeteria for the Union to post its notices.

### EDUCATION, SAFETY AND CULTURAL FUND

**Section 1** The Employer agrees to contribute the following amount per year to the UFCW District Union Local Two Education, Safety, and Cultural Fund: \$15,000.00 per year of this agreement.

**Section 2** The Employer hereby agrees to be bound by the terms of the Trust Agreement which governs the operation of the Fund and hereby agrees to accept the Employer Trustees of the Fund who have been selected as provided therein, as its representatives in the joint administration of the Fund.

**Section 3** The foregoing contributions shall be utilized by the trustees of the Education, Safety and Cultural Fund for the operation of an Education, Safety and Cultural program pursuant to such terms and conditions and rules and regulations which the Trustees may hereafter adopt. Said Fund shall have its principal office in the City of \_\_\_\_\_ and shall be administered by a board of Trustees consisting of an equal number of Union and Employer Trustees selected in accordance with the Declaration of Trust.

**Section 4** The Employer hereby acknowledges the provisions of the Trust Agreement dealing with the authority of the Trustees to compel and enforce payment of contributions required.

**Section 5** The rules of eligibility for coverage, waiting periods for coverage and the benefits to be provided to employees and/or their dependents shall be as provided in the plan of benefits of the fund. The provisions contained in this Article regarding the dates for the payment of contributions to the Fund shall not bear upon the date when coverage commences.

## MEMORANDUMS OF UNDERSTANDING

### I. Contract Printing/Translation

The parties agree that the contract and insurance summary of benefits will be printed in English and Spanish. The Company will print the above at their sole expense.

The parties recognize that the translations are being done for the convenience of the bargaining unit employees. The Company and Union have agreed, however, that the English version will rule in all matters.

### II. Office Space

The Company agrees to provide the union, at no expense, office space in a location inside the plant facility.

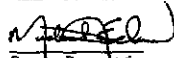
### III. Memorandum of Understanding

Memorandum of Understanding  
March 12, 2008

The parties agree that the following wage schedule will be adopted for the Liberal  
Maintenance Employees effective March 17, 2008:

Start	\$12.00
Base	\$12.00
Grade 1	\$12.25
Grade 2	\$12.50
Grade 3	\$12.75
Grade 4	\$13.25
Grade 5	\$14.25
Grade 6	\$15.00
Grade 7	\$16.00
Grade 8	\$17.00

All other previously negotiated wage increases during the term of this Agreement will  
continue to be effective.

  
Company Representative

3/20/08  
Date

  
Union Representative

3/13/08  
Date

#### IV. Memorandum of Understanding

Memorandum of Understanding  
April 14, 2008

The parties agree that the following wage schedule will be adopted for the Liberal Production Employees effective April 14, 2008:

	<u>Slaughter and By Products Division</u>	<u>Fabrication Division</u>
Base	\$12.15	\$12.15
Grade 1	\$12.25	\$12.25
Grade 2	\$12.35	\$12.35
Grade 3	\$12.45	\$12.45
Grade 4	\$12.55	\$12.65
Grade 5	\$12.70	\$12.70
Grade 6	\$13.10	\$13.10
Grade 7	\$13.40	\$14.15
Grade 8	\$15.20	\$15.40
Grade 9	\$15.40	\$15.60

The above schedule includes a new grade level (Grade 9 for leads and trainers). This new rate will replace the former top rate plus for Leads in both Slaughter and Fabrication. In addition, other changes include:

Slaughter

- Butters, Leggers, Rimover, Flankers, Low Backers and Rumpers are now Grade 7
- Split Saw and Cutters are now Grade 8

Fabrication

- Short Rib Boner, Aitch Boners and 13<sup>th</sup> Boners are now Grade 7
- Strip Boners are now Grade 8

All other previously negotiated wage increases during the term of this Agreement will continue to be effective

  
\_\_\_\_\_  
Company Representative

4/23/08  
\_\_\_\_\_  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Union Representative

4/17/08  
\_\_\_\_\_  
Date

**DURATION OF TERMINATION**

This Agreement shall become effective and remain in full force and effect from the 17th Day of December, 2007 until midnight on the 16th day of December, 2012. Either party may, on or before sixty (60) days prior to December 16, 2012, give notice to the other party of the desire of the party giving such notice to terminate the Agreement. If such notice is not given, the Agreement shall renew itself for successful one year period until such notice is given. The parties to this Agreement, National Beef Packing LLC and United Food and Commercial Workers, District Local 2, hereby agree that within 60 days before the end of the third year of this Agreement, they will meet and confer regarding the terms and conditions of this Agreement. They further agree that they will renew this Agreement and all its terms for two (2) additional years beyond the third year of the Agreement.

For the Union:

Tom Pucci  
W. P. Pucci Martha Pucci  
Tony Pucci  
Sergio Hernandez  
Soncha P. Moreno  
Billy Silapant  
Paul Kaudy  
Salvador Reynaltes  
Theresa Garcia  
Marcelina Contreras

For the Company:

Steve James  
Richard  
W. P. Edman  
J. Brewer  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Acuerdo	2
Antigüedad (Senioria)	6
Ausencia de Discriminacion	2
Beneficios de Salud	27
Cantidad de la Base/Grados de Trabajos	30
Clausula de Ahorros	21
Derechos de Gerentes	2
Descontar Del Sueldo	3
Dias de Fiesta	14
Duracion y Terminacion	39
Educacion, Seguridad y Fondo Cultural	36
Equipo Suministrado por la Compania	17
Ergonomia	25
Fondo De Pension	27
Garantia	4
Horas de Trabajo	5
Memorandums de Entendimiento I-II-III-IV	36
Orientacion	14
Periodos de Comida - Periodos de Descanso	17
Permisos de Ausencia	22
Permiso de Funeral	24
Plan de Compras de Carne de los Empleado	19
Procedimiento de Quejas	19
Proceso de Ofertas de Trabajo	12
Reconocimiento y la Parte de la Negociacion	2
Renuncia	21
Seguro de Incapacidad	28
Sin Huelga - Sin Cerrar Fuera	19
Subcontratando	22
Sueldos	29
Suspensiones y Devolucion	12
Tablero De Anuncios	36
Tarjeta de Recetas	28
Trabajo de Parte Tiempo	6
Visitacion de Union	3
Vacacion	15

## **ACUERDO**

**ESTE ACUERDO** hecho y entrado en este día 17 de diciembre, 2007 por y entre NATIONAL BEEF, de Liberal, Kansas en esto y despues referido a ello como la "Compania", y UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION, UFCW DISTRICT LOCAL TWO, en esto y despues referido a ello como la "Union".

### **RECONOCIMIENTO Y LA PARTE DE LA NEGOCIACION**

La compania reconoce la Union, United Food and Commercial Worker's International Union, UFCW DISTRICT LOCAL TWO agente de la parte de la negociacion de todos los *empleados de produccion y mantenimiento de tiempo completo y empleados regulares de parte tiempo* empleados por National Beef Packing Company en su facilidad localizada en 1501 E. 8th Street, Liberal, KS pero excepto todos los empleados de oficina y clericales, laboratorio, empleados profesionales y supervisores como definidos por la National Labor Relations Act (El Acto de Relaciones de Labor Nacionales por el proposito de negociacion colectiva en respeto a las cantidades de pago, sueldos, horas de empleo y otras condiciones de empleo.

### **DERECHOS DE GERENTES**

**Seccion 1,** Los Gerentes de la planta y la direccion de la fuerza de trabajo - incluyendo el derecho de ocupar, suspender, disciplinar o despedir por justa causa; de asignar trabajos; de transferir, promocionar, o degradar a los empleados; de aumentar y disminuir la fuerza de trabajo; *normas de produccion y reglas aplicables a los empleados; para determinar productos que tienen que ser manejados, producidos o manufacturados; el horario de produccion; y los metodos, procesos y implicaciones de produccion y manejo;* tanto como el derecho de determinar las calificaciones y habilidades de empleados; son establecidos exclusivamente en la Compania, con tal que esto no sera utilizado por el proposito de discriminacion contra cualquier empleado o para evitar cualquiera de las provisiones de este acuerdo.

**Seccion 2,** Supervisores o otro personal puede ejecutar deberes cualesquiera que son necesarios en el conducto del negocio y que no resultan en la descolocacion de empleados de parte de la negociacion.

**Seccion 3,** Esta mutuamente acordado que la Compania retiene todos los derechos de gerentes y prerrogativos hasta ahora mantenidos excepto tales derechos como son especificamente abandonados en esto.

### **AUSENCIA DE DISCRIMINACION**

**Seccion 1,** Ni la Compania ni la Union discriminara ilegalmente contra cualquier empleado o aplicante para empleo o miembro de Union por raza, color, credo, sexo, edad, estado veterano, discapacitado, religion, o origen natural o por ser o no ser miembro de la Union.

**Seccion 2,** Los grupos de este acuerdo accederan con cualquier y todos los requisitos de accion afirmativos.

**Seccion 3,** La Compania no discriminara contra o despedira a cualquier empleado por un escucho sin prejuicios de inmigracion y/o un escucho sin prejuicios de deportacion que

son iniciados o que estan pendientes, con tal que permiso avanzado es obtenido del supervisor inmediato del empleado. En el evento que un empleado no pueda obtener permiso avanzado, satisfactoria verificacion escrita de la agencia involucrado se requerira.

#### **VISITACION DE UNION**

Los representantes de la Union tendran el derecho de visitar el lugar de trabajo para inspeccionar condiciones de trabajo y generalmente para llevar fuera los terminos de este Acuerdo con tal que ellos hagan arreglos antes y reporten a un representante de la Compania designado sobre entrar al sitio de trabajo, y con que tales visitas no impidan con operaciones.

#### **DESCONTAR DEL SUELDO**

**Seccion 1,** La Compania esta de acuerdo para deducir pagos de union o cuotas de iniciacion y informar evaluaciones del sueldo de los empleados en la negociacion de unidad al recibir una autorizacion escrita y firmada. Tales deducciones seran echas por la compania cada semana del sueldo de los empleados. La Compania compondra deducciones que falten por empleados que esten fuera de trabajo o en vacaciones. La Compania compondra otras deducciones que falten, al pedir un escrito de la Union. La Compania continuara a remitir en una semana basica, cheques por deducciones de Union y un reporte impreso de tal por deducciones semanales, lo cual incluye el nombre completo, número de identificacion de empleado, número de seguro social y la cantidad deducida. Adicionalmente la compania lo hara en uan semana basica, enviara una version electronica de dicho reporte, lo cual sera incluido la misma informacion dada en el reporte impreso con exepcto los ultimos (4) numeros del seguro social del empleado.

**Seccion 2,** La Compania reconoce el deber de la Union papar representar a todos los empleados en la unidad justamente y efectivamente. Por lo tanto la Compania proporcionara a la Union un nombre completo, una direccion de residencia, número de Seguro Social número de identificacion de empleado, division y fecha de empleo para todos los empleados nuevos que fueron contratados. La Compania tambien esta de acuerdo en proporcionar a la Union con una lista de correo de todos los empleados de negociacion de unidad, requerido por la Union; De cual quier modo, tal requisito no deben excidir por mas de (4) cuatro requisitos en cual quier ano del Calendario.

**Seccion 3,** La Compania hara deducciones semanales por el Club de Votacion Activo de la Union de los sueldos de esos empleados quines voluntariamente autorizan tales deducciones en escrito y se enviaran tales deducciones a la Union, por un cheque separado semanalmente, adjuntando un reporte del nombre completo, numero de identificación del empleado, numero de seguro social, y cantidad deducida. Adicionalmente la Compania lo hara, semanalmente, enviar una versión electronica del dicho, lo cual incluire la misma infrmacion proveida en el reporte imprimido exepcto los últimos cuatro (4) números del numero de seguro social del empleado. Asi como deduccines del Club de Votacion Activo seran hechos cincuenta y dos (52) veces durante cada ano del calendario, almenos que la autorizacion sea cancelada con la Union, en escrito, por el empleado.

**Seccion 4,** La Union esta de acuerdo en defender, asegurar y detener inofensivo a la Compania encontra de todos y otros reclamos, demandas y levantando danos o en cualquier lado conectados con acciones tomadas por la Compania, para el propósito de obedecer con



este artículo del contrato incluyendo disposición de fondos, después de que aiga sido remitidos por la Compañía a la Unión. Ninguno de la unión, por medio de sus oficiales o miembros, deben de intimidar, acosar o obligar a empleados para causar que se unan a la Unión. Ni tampoco la Compañía debe de intimidar, acosar o obligar a empleados para prevenirlos de juntarse o causar que no se unan a la Unión.

#### **GARANTIA**

**Sección 1,** Solo que sea notificado de una suspensión en o antes del Sábado de la semana antes, todos los empleados regulares de tiempo completo recibirán una garantía semanal en la cantidad de 36 (treinta y seis) horas de trabajo o pago en vez de trabajo a su cantidad de tiempo derecho.

La Compañía debe tener el derecho de reducir la garantía semanal de horas a treinta y dos (32) horas, no más que diez (10) semanas por año del contrato. Notificación de las reducciones por cualquier semana debe ser hecha en el viernes previo. Si la notificación es dada y después treinta y seis (36) o más horas son trabajadas, no debe contar como una semana contra las diez (10) semanas.

La garantía debe ser reducida por tiempo ausente por cualquier razón y por ocho (8) horas cada día completo en el cual la planta es incapaz de operar por condiciones más allá del control de la Compañía tal como: fuego, explosión, fracaso de electricidad, tormenta, huelga, o biocoteo de una labor o grupo similar. Cuando un día de fiesta o días de fiesta ocurren en la misma semana de trabajo, ocho (8) horas del pago del día de fiesta por cada día de fiesta deben ser aplicados hacia la garantía por la semana.

**Sección 2,** La semana de trabajo garantizada debe aplicar solamente a los empleados regulares de tiempo completo quienes comienzan trabajo en el primer día del horario de la semana de trabajo. Los empleados que sean descolocados por operaciones de las provisiones de antigüedad (senioria) deben recibir pago solamente por esas horas trabajadas en la semana ocupados o descolocados.

**Sección 3,** Los empleados llamados a trabajar se les proveerá con un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago en vez de trabajo.

**Sección 4,** Empleados llamados a trabajar fuera de su horario de trabajo regular después de ya haberse ido a la casa por el día y no en un tiempo cuando tal trabajo fusiona con su turno regular debe ser garantizado cuatro (4) horas de trabajo de una vez y tiempo y medio de su cantidad regular de pago y los empleados llamados a trabajar fuera de su turno regular deben ser pagado en acuerdo con las provisiones resumidas en las horas de la cláusula de trabajo.

**Sección 5,** La semana de trabajo garantizada debe aplicar a esos empleados regulares de tiempo completo quienes han completado su periodo de prueba antes del comienzo esa semana de planilla de pagos.

**Sección 6,** Todos los empleados regulares de tiempo completo se les pagará tiempo de ganancia en el día que son lastimados, hasta el máximo de ocho (8) horas con la excepción de empleados de mantenimiento programados un turno de doce horas. Esos individuales de mantenimiento serán elegibles hasta lo máximo de doce (12) horas pagadas.

## HORAS DE TRABAJO

**Seccion 1,** La semana de trabajo por el proposito de la planilla de pagos debe comenzar a las 12:01 a.m. en el lunes y al fin de medianoche el domingo en la tarde.

**Seccion 2,** Las horas de trabajo deben ser puestas en el horario en linea con los requisitos de produccion y los empleados seran notificados con tiempo de cambios en el horario de los turnos excepto donde tal cambio es por circunstancias más alla del control de la Compania.

**Seccion 3,** Empleados regulares de tiempo completo que estan trabajando en días de fiesta deben recibir su pago regular del día de fiesta y deben ser pagados dos veces su cantidad regular por el trabajo actualmente hecho en tal día de fiesta.

**Seccion 4,** Tiempo de ganga para matanza sera figurada en el trabajo asignado al gutter.

Tiempo de ganga por el piso de fabricacion sera figurado en el trabajo asignado al hind saw (serucho del trasero).

Ciertos trabajadores cubiertos deben de ser pagados por tiempo de ganga mas nueve (9) minutos de tiempo gastado en las siguientes actividades: (1) poniéndose el equipo único y especializado para seguridad (mandil metalico, guantes metalicos, protección para el brazo y el estomago., mangas, o mangas de pantalón); (2) quintándose el equipo único, y especialiisado para seguridad; (3) caminando del lugar del trabajo en la línea de producción al estación del lavado para lavar el equipo mencionado arriba; (4) esperando en la línea de estación del lavado; (5) lavando el equipo único y especializado para seguridad. El tiempo gastado en siertas actividades puede variar de trabajo a trabajo, trabajador a trabajador, departamento a departamento, y nueve (9) minutos es razonable acceder sobre término medio. Si estas provisiones son detenidas por una corte de ley no accedidas con FLSA, dichas provisiones y/o los pagos de tiempo de ganga serán suspendidas y sujeto para renegociación. Tiempo perdido en tal actividades no serán tomados en cuenta tiempo necesario para provocar la obligación de la compania para proveer un segundo periodo de reposo así de cuarto almuerzo periodo reposo periodo.

**Seccion 5,** Por el proposito de computar el pago por horas trabajadas en el domingo o pago de días de fiesta, un turno cortando a traves de dos (2) días calendarios debe ser tratado como trabajo en el día en el cual el turno comienza.

**Seccion 6,** No habra piramidacion de pago premio. Cualquier trabajo hecho en un día de fiesta, domingo, o el día designado en vez de domingo como proveido en esto debe ser pagado a dos veces la cantidad regular de cada hora solamente y estas horas deben no ser usadas en computar horas extras de la semana.

**Seccion 7,** Tiempo y medio (1/12) sera pagado por todas horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier una semana, o ocho (8) horas en cualquier un día excepto como proveido bajo la seccion 9 de este artículo.

Todos los empleados aparte de empleados de parte tiempo y temporales deben ser compensados a uno y medio (1 1/2) tiempo su cantidad regular por trabajo hecho en su sexto día consecutivo de trabajo dentro de la semana de trabajo con tal que ellos haigan trabajado todas las horas puestas en el horario durante los primeros cinco (5) días de dicha semana de trabajo. Cualquier empleado no trabajando por negocios de union no se le pagar por esas horas por la Compania pero ese tiempo sera considerado tiempo trabajado como se relacione en la computacion de seis días consecutivos de horas extras pagadas.

**Seccion 8,** A cualquier empleado fuera del trabajo para negocios de la Union no se les pagara por esas horas por la Compania pero ese tiempo fuera sera considerado tiempo trabajado asi se diga en la computacion en seis dias consecutivos con pago de tiempo extra.

**Seccion 9,** Empleados trabajando en los domingos con la excepcion de empleados puestos en el horario regular deben ser compensados a dos veces su cantidad de cada hora regular. Para empleados trabajando en un dia designado como su domingo en vez del domingo calendario, ellos deben ser compensados a dos veces su cantidad regular de cada hora por trabajo hecho en el dia designado como el domingo del empleado.

**Seccion 10,** Empleados de mantenimiento puestos en el horario regular quienes trabajan un horario de 12 (doce) horas por dia, cuatro (4) dias por semana seran pagados tiempo y medio por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier una semana o doce (12) horas en cualquier un dia.

**Seccion 11,** Trabajo sobre 12 horas en cualquier dia debiera ser en un base voluntario excepto en situaciones inmensos al control de la Compania tal como: lumbre, explosion, falla de electricidad, o tormentas (Esta lista es de paso un ejemplo y no intensional ser inclusive). Horas despues de doce (12) horas se le ofreceran a los empleados con mas senoria primero. Empleados con menos puedan ser requeridos terminar el trabajo.

**Seccion 12,** Las ocho (8) horas de pago para dias feriados deben ser contadas como horas trabajadas en la computacion de tiempo extra con la excepcion de un dia feriado lo cual cae en Sabado y los que no cain. Estos se hara efectivo el cuarto ano de este acuerdo.

#### **TRABAJO DE PARTE TIEMPO**

**Seccion 1,** Trabajo de horas extras por un departamento debe ser dividido lo mas justo y igual posible entre los mismos departamentos en diferentes turnos.

**Seccion 2,** Es entendido y entendido que tal igualizacion no puede ser afectada a diario, semanal, o hasta en una base mensual pero esfuerzos seran hechos para cambiar cualquier desequilibrio sobre periodos de tiempo razonables.

#### **ANTIGUEDAD (SEÑORIA)**

**Seccion 1,** Antiguedad (senoria) debe operar en una base divisional y departamental. Las divisiones y departamentos dentro de la planta son los siguientes:

- A. Division de Matanza
  - 1. Matanza, Desperdicios y Yargas
  - 2. Enfriadores y Congeladores
- B. Division de Procesamiento
  - 1. Produccion
  - 2. Manejamiento de Materiales
  - 3. Loadout
- C. Division de Mantenimiento
  - 1. Mantenimiento de Matanza/Subproductos
  - 2. Mantenimiento de Procesamiento
  - 3. Generacion/Refrigeracion
  - 4. Mantenimiento General
  - 5. Bodega de Materiales
  - 6. Load Out/Mantenimiento de Manejamiento de Materiales

- D. Subproductos
1. Cueros
  2. Rendering

**Seccion 2.** Antigüedad (senoria) divisional debe ser establecida como la fecha que el empleado entra en la division. No debe haber transferencias de antigüedad (senoria) solo que el empleado quien crea poseer la habilidad requerida para entra a esa division someta una solicitacion para un traslado a la Oficina de Personal.

Sobre el recibimiento de tal solicitud el empleado debe ser dado una consideracion justa y razonable por colocacion dentro de una division diferente basada sobre la necesidad de la solicitud y la habilidad requerida del trabajo disponible. Las solicitudes seran consideradas basada caso por caso y disposicion de la solicitud sera hecha dentro 21 dias de la fecha de la solicitud archivada. La Compania documentara solicitudes y acciones tomadas por un reviso periodico por un representante de Union.

**Seccion 3.** Antigüedad (senoria) debe ser establecida como la fecha que el emplado es considerado calificado despues de que la primera oferta exitosa en ese departamento. o la fecha que el empleado es permanentemente asignado un trabajo como resultado del trabajo siendo puesto sin una oferta exitosa.

**Seccion 4.** Todos los empleados deben ser clasificados como empleados de periodo de prueba por los primeros sesenta (60) dias de empleo. Durante este periodo ellos no deben tener antigüedad (senoria) y no deben tener derecho a ningun beneficio excepto como proveido en declaraciones especificas dentro de este contrato. Tiempo acabado en suspension, permiso de ausencia por una herida o enfermedad no contara como dias de servicio hacia los sesenta (60) dias. Del cual quier modo, la union extendera este periodo por treinta (30) dias si la Compania solicita la extension en escrito antes de la terminacion de los primeros sesenta (60) dias.

Despues de la completacion exitosa del periodo de prueba, el empleado debe ser clasificado como un empleado regular de tiempo completo y debe tener acceso de antigüedad (senoria) al procedimiento de la queja y los beneficios puestos adelante en esto.

A la discrecion exclusiva, la Compania puede disciplinar o terminar a un empleado de periodo de prueba y ninguna queja debe ser ordenada o procesada a favor de ese empleado. Empleados exitosamente completando el periodo de prueba deben hacerse empleados regulares de tiempo completo y deben tener antigüedad (senoria) comenzando desde la última fecha de ocupacion.

**Seccion 5.** Una lista de antigüedad (senoria) departamental y divisional debe ser mantenida en un tablero de anuncios en la planta y debe ser republicada cada seis meses.

**Seccion 6.** La antigüedad (senoria) y el empleo de un empleado deben ser penalizados por lo siguiente:

1. Renuncia voluntaria o deposedida por causa propia.
2. Estando ausente por tres (3) dias consecutivos sin notificacion propia al empleador.
3. Falta de regasar de una suspension dentro de cinco (5) dias despues de que noticia escrita haiga sido enviada por correspondencia certificada a la direccion ultimamente conocida en el expediente de la compania, que haiga sido suministrada por el empleado.

4. Ausencia debido a un descanso temporal por falta de trabajo por más de doce (12) meses.
5. Jubilacion
6. Prolongando un permiso de ausencia o violando terminos de eso.

**Seccion 7,** Un permiso de ausencia de menos de doce (12) meses debido a trabajo/no trabajo relacionado a una enfermedad/herida no debe interrumpir la antigüedad (senoria) de un empleado.

**Seccion 8,** Los empleados en un permiso autorizado deben retener y acumular antigüedad (senoria) durante tal permiso.

**Seccion 9,** Los trabajos serán puestos para apuesta de la siguiente forma: Descanso, despedida, renuncia, creacion de un trabajo permanente, calificacion de un dueño de trabajo. En el evento de un apostador de trabajo exitoso es calificado, la compnia debe otorgar el trabajo al siguiente apostador de trabajo por senoria en ese trabajo de apuesta. A la compnia no se le requiere poner un trabajo que no esta intencionado a llenar. Empleados no deben de apostar durante sus primeros seis (6) meses de empleo.

**Seccion 10,** Todas las puestas de trabajo deben declarar el titulo de trabajo, departamento, y la cantidad de pago por ese trabajo. Si un vacante de trabajo permanente ocurre, el trabajo sera puesto por un periodo de tres (3) dias de trabajo y el apostador exitoso sera movido al nuevo trabajo dentro de veintiun (21) dias o se le pagara la cantidad de dicho trabajo. Si el apostor no es movido dentro de noventa (90) dias se le pagara a él/ella un adicional de \$. 50 por hora.

Las ofertas de trabajo serán premiadas al empleado con mas antigüedad (senoria) divisional dentro de ese departamento el cual posea la habilidad de desempenar el trabajo. Si no hay un postor departamental elegible, la oferta entonces puede irse al postor divisional de más antigüedad (senoria) y elegible de otro departamento. Despues de la primera oferta exitosa en un nuevo departamento, la fecha de antigüedad (senoria) divisional del postor debe entonces gobernar por futuras ofertas dentro de ese nuevo departamento.

**Seccion 11,** Vacantes no ocupadas de dentro del departamento serán premiadas al postor divisional con más antigüedad (senoria). Un empleado transfiriendose en un nuevo departamento perdera como castigo su antigüedad (senoria) anterior del departamento al momento que calificaron en el nuevo trabajo.

**Seccion 12,** En el evento que un empleado sea el postor con mas antigüedad (senoria) en dos o mas trabajos cuales haigan sido ofertas concurrentemente, el empleado sera permitido a escoger la oferta que ellos deseen. El trabajo (o trabajos) no seleccionado bajo esta circunstancia debe ser premiado al proximo postor con mas antigüedad (senoria) sin la necesidad de anunciarlo nuevamente.

**Seccion 13,** Al postor exitoso se le dara un periodo razonable de tiempo para demostrar competencia/calificar. Al momento que el empleado haiga calificado por un trabajo nuevamente licitado, el empleado debe ser pagado la cantidad del trabajo y debe ser considerado una transferencia/calificada permanente. Por el proposito de esta clausula, *razonable periodo de tiempo para demostrar competencia/calificar, "debe ser dejado a la exclusiva discrecion de la Compañia.*

**Seccion 14,** Un postor exitoso que se descalifica despues de haber sido considerado como el postor exitoso pero antes de calificarse debe ser regresado a su trabajo anterior y helado de hacer una oferta mas adelante por un periodo de doce (12) meses. Un postor exi-

toso que es descalificado por gerentes debe ser regresado a su trabajo anterior y no debe ser penalizado por tal descalificación excepto que el empleado sea prohibido de licitar en el trabajo del cual el empleado era descalificado por un periodo de doce (12) meses. Esta sección será aplicada a todas las ofertas de trabajos ascendentes.

**Sección 15,** Un postor exitoso en una apuesta lateral o descendente será conjetado para apostar más adelante por doce (12) meses excepto en el caso de una razón médica válida. Una oferta lateral o descendente debe ser una instancia en la cual un empleado hace una apuesta exitosamente a un trabajo igual a o menos en grado de trabajo que la apuesta exitosa de trabajo anterior del empleado. Un apostador que es descalificado por la administración será regresado a su trabajo anterior y no será penalizado para tal descalificación excepto el empleado será restringido para apostar por el trabajo de que el empleado fue descalificado por un periodo de doce (12) meses. Esta sección no aplica a empleados en la División de Mantenimiento.

**Sección 16,** Un empleado que licita ascendentemente o lateralmente será pagado la cantidad de su trabajo anterior (o la base en caso de que un empleado que no estaba en un trabajo de licitación) hasta que el empleado haya calificado en un trabajo nuevo. Sobre calificación el empleado debe recibir la cantidad de pago asociado con ese trabajo. Un empleado que haya licitado a un trabajo con menos cantidad de pago debe ser pagado la cantidad menos en cuanto dicho empleado es movido a la nueva licitación de trabajo.

**Sección 17,** Cuando un vacante temporal existe y existirá por más que una (1) semana, el empleado en ese departamento con más antigüedad (senioría) divisional y quien es completamente calificado a inmediatamente desempeñar el trabajo vacante, puede solicitar colocación en el trabajo vacante, con tal de que es práctico operacionalmente de honrar la solicitud, tal empleado puede ocupar el vacante temporalmente. En la ausencia de tal solicitud, si operacionalmente impráctico, la Compañía puede colocar a un empleado en un trabajo vacante. Un trabajo dejado vacante por la solicitud de un empleado no es propenso a solicitudes de antigüedad (senioría) o puesta de ofertas.

**Sección 18,** La Compañía reserva la opción de descalificar a un dueño de trabajo, una vez calificado anteriormente, si ese individuo no puede desempeñar el trabajo debido a cambios de tecnología, velocidades de producción, o otra incapacidad de desempeñar el trabajo. Cualquier helada impuesta como resultado de ese individuo licitando tal trabajo será quitado y el empleado será permitido a licitar o será propenso a puesto por los gerentes.

**Sección 19,** Si el trabajo de un empleado es suprimido por cambios de tecnología, el empleado no debe perder su cantidad de pago por un periodo de tres (3) semanas y el empleado será colocado en una posición donde es necesitado hasta que el empleado licita exitosamente a otro trabajo. Si un empleado rechaza o es descalificado de un trabajo igual o más en pago entonces el empleado pierde como castigo su cantidad de pago garantizada y agarra la cantidad de pago aplicable por el trabajo que está desempeñando, con tal de que, ellos estén calificados para este trabajo. Si un trabajo suprimido/eliminado causa la helada de un empleado, la helada será omitida. Si un trabajo es restablecido, al empleado se le permitirá regresar al trabajo con tal que, esto ocurra dentro de noventa (90) días del punto al cual el trabajo dicho fuera suprimido.

**Sección 20,** En el evento que un trabajo no este ocupado por el procedimiento de licitar para un trabajo, un empleado será asignado al trabajo el cual será considerado como una licitación regular de trabajo excepto que no será usado para la administración de heladas

como esta descrito en las secciones dentro de esta clausula. Para propósitos de aclaración, un trabajo es que es asignado es un trabajo que habia sido puesto como licitación y que no haiga tenido a nadie licitar este trabajo particular. Despues de que un individuo sea asignado un trabajo, ese individuo debe sostener ese trabajo como lo harian con un trabajo regular seleccionado. Ese individuo una vez ya calificadio tambien comenzara a acumular antigüedad (senoria) por propósitos de licitaciones de trabajo mas adelante seran pagados la cantidad calificada para tanto el trabajo como el dia de fiesta, tendran todas las opciones de licitación abiertas a ellos y no tendrad ninguna helada impuesta sobre ellos.

**Seccion 21,** Todos los trabajos de la base deben ser excluidos del proceso de licitaciones de trabajo. La Compania puede a su discrecion exclusiva colocar empleados en estos trabajos que no son duenos de trabajo como esta resumido en secciones anteriores bajo la clausula de Antigüedad (Senoria).

En el evento que un empleado no tenga helada de licitaciones impuestas como resumidas en la Clausula, ese empleado puede someter una solicitud para transferencia a la Oficina de Personal. A cada solicitud se le dara consideracion basada sobre antigüedad (senoria), abilidad de desempenar el trabajo y abilidad fisica.

**Seccion 22,** Los grupos reconocen y estan de acuerdo que los trabajos puestos en una lista abajo han sido excluidos del proceso de licitaciones. Trabajos adicionales pueden ser identificados que necesitan ser agregados o excluidos de dicha lista. La Compania y la Union mutuamente estaran de acuerdo en esos cambios.

**Seccion 23,** Empleados que son ocupados en la misma fecha deben tener su antigüedad (senoria) determinada por orden alfabetica del apellido de ese empleado.

**Seccion 24,** Sujeto a toda ley aplicable, un empleado puede notificar a la compania de un cambio de nombre o numero de seguro social. Sujeto a verificacion legal, tal cambio de nombre o número de seguro social puede ser hecho sin la perdida de beneficios.

**Seccion 25,** Cualquier empleado el cual su autorización de trabajo se vence sera puesto en permiso de ausencia, sin beneficios, hasta un periodo de 30 dias para obtener la autorización renovada del trabajo. Los empleados que reciben autorización renovada del trabajo durante el periodo de 30 días deben informar y regresar a trabajar inmediatamente al recibir la autorización de trabajo. Los empleados que fallan de obtener la autorización renovada del trabajo seran despedidos al vencimiento de sus 30 dias de ausencia.

PARA VER LOS NOMBRES DE LOS TRABAJOS, VEA LA PÁGINA #9

**SLAUGHTER**

**PERMANENT**

Hock Cutter Operator	3010
First Dehorner	3010
Midline Trim and Stamp	3010
Hock Blower Operator	3010
Put on Hide Straps	3010
Trim Weasands	3010
Flush Heads	3010
Pull Paunches from Gut Table	3010
Cut Off Knuckles	3010
High Wash	3010
Wash Foreshanks	3010
Saw Horns	3010
Pick and Screen Brains	3020
Save Pituitary Glands	3020
Put CO2 in Offal Boxes/Trim	3020
Pituitary Glands	3020
Cut Large Intestines to Length	3020
Box and Weigh Large Intestines	3020
Cut Small Intestines	3020
Feed Stricker Machines	3020
Strapper Operator	3020
Defat Intestines	3020
Box and Weigh Small Intestines	3020
Cattle Drive (Kill Floor Ramp)	3010
Tag Head Carcasses	

**FABRICATION**

**PERMANENT**

CO2 Injection	3140
Clean Floors	3140
Clean Floors	3160
Contamination Trimmers	3140
Loin Turner	3169
Pre ID	3169
Floor Cleaner	3168
Clean Floor	3170
Hydraulic Knuckle Puller	3172
Clean Floors	3172
Anyl Ray	3173
Check Trim Belt	3173
Extruder Trapper Operator	3173

**TEMPORARY**

Knife Room
Hang Inedible
Clean Office and Outside Area
Cutting Tail Switches
Wash Tongues and Heads
Bag Bungs

**TEMPORARY**

Pick Flap Meat	3160
Transfer Loin Tails	3170
Navel Flipper	3150
Trolley Line	3170
Maja Feeder	3170
Tail Flipper	3170
Dispense Co2 in Combo	3173
Shank Belt Picker	3173
Combo Plate Bones	3173
Combo Rib Caps	3173
Combo Fat from Whiz Table	3173
Transfer Short Ribs	3176
Feed Maja Skinner	3191



Make Boxes	3173	Pole Boxes	3166
Stack Boxes	3173	LFTB Dumper	3530
Check Bone Belt	3173	Watch Metal Detector	3530
Check Fat Belt	3173		
Make Combos	3173		
Box Femur Bones	3173		
Combo Neck Bones	3173		
Lean Pickers	3173		
Feed Baader	3173		
Floor Cleaner	3173		
Watch Metal Detector	3173		
Pass out Gloves	3173		
Clean Floors	3174		
Clean Floors	3163		
Clean Floors	3176		
Bone Cleaner	3191		
Bag and Box Meat (Except Chucks)	3166		
8300's #2, #5	3166		
Leaker Line	3166		
Load Baggers	3166		
8300 #7, 8, and 9	3171		
Bag and Box Meat (Except Full Rounds)	3171		
Load Bagger	3171		
Anyl Ray	3530		
Box Chubs	3530		
Labeler	3530		
Combo Dumper	3530		

**MAINTENANCE**

**TEMPORARY**

Take Refrigeration Readings  
Clean-up Engine Room  
Locker Room

## PROCESO DE OFERTAS DE TRABAJO

**Seccion 1,** Empleados comenzaran con trabajos asignados. El trabajo en el que el empleado esta en la fecha que un contrato es firmado debe ser el trabajo de ese empleado. Cuando el procedimiento de licitaciones de trabajo comienza, estos trabajos seran usados como el punto de iniciacion.

**Seccion 2,** Trabajos de Lead Man (Hombres de Guia), Scale Techs (Technico de Bascula), Quality Control (Control de Calidad), Trainers (Entrenadores) y Ergonomic Monitor (Monitor de Ergonomia) no estan sujetos a licitacion pero empleados que desean ser considerados para tal puesto pueden presentar solicitudes escritas para transferencia a cualquiera de estas posiciones. La Compania debe seleccionar a los empleados a ocupar estos trabajos de entre empleados que haigan hecho solicitud para transferencia. Los partidos reconocen y estan de acuerdo con el acatamiento con el Acuerdo de la OSHA diciembre 5, 1991, algunos de los trabajos de la lista de arriba van a ser excluidos del proceso de ofertas de trabajar despues de la evaluacion de trabajo y analisis de ergonomia y algunos trabajos seran involucrados en una votacion requerida. Estan de acuerdo que los trabajos de la lista de arriba que no seran modificados o eximinado de las ofertas de trabajo durante el termino de este acuerdo y sera expuesto al proceso de ofertas de trabajo.

## SUSPENSION Y DEVOLUCION

**Seccion 1,** Cuando las reducciones del departamento sean necesarios, los empleados con la senioria menos del departamento, seran suspendidos. Los empleados suspendidos del departamento tendran el derecho de desplazar los empleados con la senioria menos de la division quienes la senioria es menos del empleado ejerciendo los derechos de desplazamiento.

**Seccion 2,** Un empleado con mas senioria que no lo gustaria ejercer los derechos de desplazamiento puede elegir suspension pero despues no podra ejercer los derechos de desplazamiento hasta ser llamado a la linea con la senioria del departamento de los empleados subsiguiente a la suspension.

**Seccion 3,** Hacer notificado de suspension la Compania les dara a cada empleado que tiene derechos de desplazamiento con informacion suficiente ejercer su seleccion en orden de senioria.

**Seccion 4,** Cada empleado le dara a la Compania la direccion de ellos escrita con el proposito de darles noticias requeridas. Todas las noticias seran mandadas a los empleados por correo a la direccion que se le dio a la Compania por cada empleado.

**Seccion 5,** Empleados que ejercen los derechos de desplazamiento en esta seccion y son llamados para regresar al departamento original a la linea con la senioria que no les gustaria regresar puede mantenerse en el departamento que esta desplazado y la senioria en ese departamento nuevo sera comenzado desde el primer dia que entraron a ese departamento. Estos empleados perderan toda la Senioria en el departamento anterior pero no perderan la senioria que han acudido durante la planta.

**Seccion 6,** Cuando empleados son llamados que son suspendidos ellos seran llamados en la orden opuesta que sean sido suspendidos.

**Seccion 7,** Empleados que son llamados de suspension tendran cinco (5) dias de trabajo para regresar al trabajo despues de la fecha que han recibido la noticia enviada por correspondencia certificada, el recibio sera solicitado, la noticia sera mandada a la ultima

direccion que el empleado le a proveido a la Compania. Empleados que fallen de reportarse dentro de cinco (5) dias de trabajo de la fecha que la noticia fue enviada sera considerado como abandono voluntario.

**Seccion 8,** Cuando halla vacantes aberturas de dia a dia durante suspensiones por causa de faltas/salidas, tales vacantes seran llenadas primero en la linea de senioria de empleados suspendidos presentes en la planta buscando trabajo de replazamiento de calificaciones, la abilidad de dezempenar de inmediato el trabajo y la abilidad fisica sea igual dentro de los empleados egible para consideracion.

**Seccion 9,** Faltas excesivas de doce (12) meses por cualquier razon causara que un empleado deje el trabajo. Como quiera, si una circunstancia existe fuera de comun, ese tiempo limitado puede extenderse a la total discrecion de la Compania.

#### **ORIENTACION**

La Compania esta de acuerdo y permite, durante orientacion de nuevos empleados, agentes de la Union la oportunidad de discutir el papel de la Union en la National Beef, tales presentaciones no excederan mas de una hora.

#### **DIAS DE FIESTA**

**Seccion 1,** Empleados regulares de tiempo completo recibiran pago sin trabajar a su interes de tiempo derecho en efecto al tiempo del dia festivo por ocho (8) horas por dia (empleados de mantenimiento que estan programados para doce (12) horas recibiran doce (12) horas pagadas del dia festivo) por cada de los sguietes dias festivos que han proporcionado ellos han trabajado el dia completo que se les a asignado inmediatamente antes y despues del dia festivo exepto en caso de una falta excusada o una salida de ausencia que empieze no mas de siete (7) dias de calendario antes del dia festivo con el permiso escrito por el supervisor o una ausencia excusada o un permiso de ausencia, la cual empieza el dia despues del dia festivo con el permiso escrito del supervisor o en un caso de una ausencia de emergencia asi como esta escrito bajo ausencia funeral o permiso de ausencia de Seccion 9 contenido aqui, lo cual empieza no mas de siete (7) dias de calendario antes del dia festivo con el permiso escrito por el supervisor o en caso de una ausencia de emergencia lo cual escrito bajo ausencia de funeral o permiso de ausencia Section 9 que contiene aqui, cual empezara el dia despues del dia festivo con el permiso escrito por el supervisor.

**Seccion 2,** Los dias festivos observados seran como lo siguiente:

- Primer Dia del Ano
- Dia con memorativo de los caidos
- Dia de Independencia
- Dia De Trabajo
- Dia De Veteranos
- Dia De Accion De Gracias
- Navidad
- Dia De Noche Bueno

Si los Dias festivos cain en un Domingo, Seran observados el Lunes siguiente. Si el Dia de noche buena y Navidad cain en un Domingo y Lunes respectivo, el Dia festivo sera observado en Lunes y Martes.

**Seccion 3,** Empleados de prueba y medio tiempo no seran elegibles para el pago del dia festivo.

**Seccion 4,** El Dia Festivo no sera considerado como tiempo trabajado por el proposito de calcular las horas extras de la semana.

**Seccion 5,** Todas las horas trabajadas durante el Dia festivo seran pagadas a dos (2) veces al interes del tiempo derecho por el tiempo trabajado mas el pago del dia festivo. En el Evento que un trabajador sea asignado para trabajar en un dia festivo el trabajador debera trabajar las horas completas asignadas para ser eligible para recibir el pago del dia festivo; Por lo tanto, si el empleado tiene permiso por el supervisor, el empleado todavia tiene derecho a pago de dia festivo.

**Seccion 6,** Si el dia Festivo cai durante las vacaciones de un empleado, entonces el empleada se le pagara el Dia Festivo despues de que venga y trabajo el Horario regular de el en el siguiente pago.

**Seccion 7,** Las siguientes faltas no afectaran a los emplados en pago de Dia Festivo:

1. La muerte de un miembro de la familia inmediata. Esto incluye esposo, esposa, padre, madre, hermana, hermano, abuelo, abuela, suegro, suegra, tias, tios, hijos, hijastro, o hijo adoptivo que estan viviendo en la casa del empleado en acuerdo de las provisiones de este contrato.
2. Trabajo con el jurado o llamada que esta en acuerdo con la provision de este contrato.
3. Trabajo con La Guardia Nacional o Reserves en acuerdo con la provision en este contrato.
4. Una llegada tarde o tener que irse a la casa temprano el dia antes o el dia despues del dia festivo el empleado no sera descalificado para recibir el pago del dia festivo.
  - A. El La llegada tarde es menos de tres (3) horas.
  - B. empleado que es mandado enfermo a la casa el dia antes o el dia despues del dia festivo el empleado tendria que trabajar media hora (1/2) del horario que estan programados.

#### VACACION

**Seccion 1,** Empleados de tiempo completo tendran el derecho de tener vacaciones pagadas igual a 40 horas pagadas por el indice erudito del empleado o 1/52nd de los empleados antes del salario anual asi de lo indicado por previamente por el empleado, en lo unltimode de cada ano continuado por el empleador a si como la Compania indica lo siguiente:

- Despues de un ano (1) a tres (3) anos, una (1) semana.
- Despues de tres (3) anos a diez (10) anos, dos (2) semanas
- Despues de diez (10) anos a veinte (20) anos, tres (3) semanas
- Despues de veinte (20) anos a veinticinco (25), cuatro (4) semanas
- Despues de veinticinco (25) anos y todos los anos consecutivos, cinco (5) semanas.

**Seccion 2,** Para calificar para vacaciones pagadas el empleado tendra que pasar su fecha de aniversario y haber trabajado por lo menos cuarenta y cuatro (44) semanas durante el ano de aniversario precedente. Por el proposito de esta seccion solamente, una

semana en donde el empleado trabaja por lo menos un (1) dia sera contado como una semana trabajada. Se le dara Credito al cual quier, primer (1) ano de aniversario por semanas faltadas por causa de deber civico de formar parte de un jurado, vaciones una maxima de veinti-seis (26) semanas danos compensables, cuatro (4) semanas de consecutivo ausencia medica, cuarenta-cuarto (44) semanas de ausencia de Union, y dos (2) semanas de audencia para los empleadores requieren para participar en la aciviades oficiales como miembro de la Guardia Nacional o en cual quier Reservacion Militarico de las Estados Unidos.

**Seccion 3,** Una hoja de apuesta para firmarse de vacaciones estara preparada para el 15 de Diciembre de cada ano. A los empleados se les dara preferencia de vacaciones basado a la senioria del departamento y tendran la seleccion de escojer antes del 31 de dicimbre. Despues del 31 de Diciembre las vacaciones seran programadas en base de primera persona primer servicion y sera aprobado por la Compania. Ademas si el empleado apuesta o se traslada a otra posicion despues del 30 de diciembre, su vacaciones programados tendran que ser aprovadas otra vez en su departamento nuevo y ningun empleado en su departamento nuevo sera forsado para cmbiar sus vacaciones aprovadas. Por el proposito solamentae de las vacaciones programadas los departamentos del pizo de matanza, y departamentos de offal Seran divididos en los siguientes grupos:

Kill  
Pullers/Fianl Rail  
Skinning Line  
Gut Table  
Offal  
Red Meat  
White Meat  
Chilled Offal

**Seccion 4,** Las vacaciones no seran acumuladas del ano a ano tendran que tomarse el ano siguiente de la fecha que sigue. Si la vacacion no es solicitud durante el ano, sera automaticamente pagada.

**Seccion 5,** Empleados que soliciten puntualmente dos (2) semanas adelantados recibiran el pago de vacaciones en el dia de pago regular inmediatamente precedente el comienzo de las vacaciones.

**Seccion 6,** La Compania esta de acuerdo y considera la preferencia al empleado en el horario de vacaciones pero la Compania tendra la ultima probacion y desision en esta mate-na y puede limitar la cantidad de empleados en vacaciones de cualquier departamento para mantener eficiente operaciones.

**Seccion 7,** Los empleados que califican para vacaciones debajo de este articulo al tiempo de terminar su empleo seran pagados por vacacion pero no merceran a tomar las vacaciones.

**Seccion 8,** Esta entendido por todos los partidos que cualquier fecha de senioria arreglada que horita es usada por la Compania se mantendra por toda la vida de este contrato por el poposito de calcular y acumular los beneficios de vacaciones

**Seccion 9,** Al solicitar, todos los empleados con la excepcion de personal de departamento de Mantenimiento y Load Out, elegibles para vacaciones, recibiran el sabado antes de las vacaciones como una falta sin pago y escusado, proveriendo que tenga noventa (90) dias consecutivos de perfecta asistencia precedente de inmediato del comienzo de vaca-

ciones. De cualquier modo, esos empleados que no requieren la criteria y solisiten el sabado de descanso seran evualado en la base del individual.

#### **PERIODOS DE COMIDA - PERIODOS DE DESCANSO**

**Seccion 1,** Los empleados recibiran un periodo de comer por lo menos 30 minutos sin pago y no mas de una (1) hora del tiempo que estan programados por la Compania. Este periodo sera programado por lo menos al cuarto 4 medio (4 1/2) hora no mas tarde que el quinto 4 medio (5 1/2) hora, menos seis (6) hora del dia del trabajo completo.

**Seccion 2,** Los empleados seran permitidios quince (15) minutos de periodo de descanso el cual comenzara durante la tercer hora de trabajo cada dia. El tiempo sera determinado de y hasta la estacion de trabajo y el horario de la compania.

**Seccion 3,** Si la compania a planeado mas de (8) ocho horas en el dia, una adicion al pago por descanso debera ser agregada por la compania despues del fin del turno.

**Seccion 4,** Si la Compania ha planeado mas de diez (10) horas de trabajo tal dia un tercer descanso debera ser planeado por la compania mas de 1 1/2 horas despues del segundo descanso antes del fin del turno.

**Seccion 5,** Si tiempo extra sin estar previsto resulta en que el empleado vaya trabajar mas de 8 horas el segundo tiempo de descanso sera puesto por la Compania durante la novena hora de trabajo y si mas de diez horas, el tercer periodo de descanso sera puesta por la compania durante la onzava hora de trabajo. Si el turno de el empleado se pasa de 12 horas, un descanso pagado de 15 minutos a la trezava hora de trabajo sera agregada.

**Seccion 6,** Para el proposito de esta clausula, un dia de trabajo que exceda al horario normal por siete minutos o menos no seran calificados al factor de periodos de descansos mencionados en las secciones previas.

**Seccion 7,** En estableciendo la segunda y tercera quebrada, la Compania tiene la opcion de observar la quebrada o permitir pago por o en lugar de dicha quebrada.

#### **EQUIPO SUMINISTRADO POR LA COMPANIA**

**Seccion 1,** La Compania le provee al empleado y el empleado tiene que asumir la obligacion de regresar o pagar por cualesquier equipo si la Compania determina su trabajo requiere dichos articulos. Botas de hule con punta de fiero para los empleados de mantenimiento, chairas, fundas, metalicos, de algodón, de polar, o cualquier otro tipo de guante, cuchillos, proteccion de los oidos, herramienta de mantenimiento, y equipo de proteccion requerido por la compania o el gobierno con la excepcion de propio calzado autorizado el cual seguira siendo responsabilidad del empleado almenos notado de otro modo.

**Seccion 2,** Empleados son dados equipo que es propiedad de la Compania el empleado debera firmar un recibo por el equipo como un recibo por el equipo como un acuerdo de responsabilidad por la seguridad y eficiente uso de tal y por la constodia de tal y el regreso a la Compania. Equipo de la Compania que no es regresado o tiene algun dano de su regreso sera pagado por el empleado. En tal caso que la Compania le rebajara el costo de tal equipo del cheque del empleado.

**Seccion 3,** Empleados usando herramienta o equipo proveido por la Compania seran pagados por el tiempo para reparar y preparar, proveendo tal preparacion y reparo son requeridos por la compania. La Compania a su opcion agna ciertos empleados tal deberes.

**Seccion 4,** La Compania le provee al empleado o empleados a afilar sus cuchillos para todos los empleados requeridos a usar cuchillos.

**Seccion 5,** La Compania le proveera la lavada de los guantes de algod6n, batas de produccion a los empleados que son requeridos usar tales articulos. Estos articulos se quedaran en la propiedad de la Compania, empleados tienen las mismas obligaciones para el cuidado de estos articulos y el retorno o pago por los articulos proveidos.

**Seccion 6,** La Compania reemplazara, sin costo al empleado, guante de hule, mandiles y mangas de plastico para todos los empleados en el empaque y operadores de serrucho, matanza, cuarto de cueros, y empleados de rendering, proveriendole que el articulo desgastado es intercambiado y no haiga evidencia que existe de ser destruido a proposito.

**Seccion 7,** La Compania reemplazara, sin costo al empleado, redecillas para el cabello, proveriendole que el articulo es cambiado y no hay evidencia que existe de ser destruido a proposito.

**Seccion 8,** La Compania les dara la opcion a todos los empleados para que las botas de hule y seran deducidas del cheque si son ordenadas por la Compania.

**Seccion 9,** La Compania les dara la opcion a los empleados para que la Compania le quite de su sueldo si los empleados ordenan abrigos de congelador. El empleado trabaja en un area donde la Compania siente que sera de beneficio el abrigo de congelador sea ordenada por la Compania. La Compania proporcionara abrigos de congelador o overales insulados a los empleados en el departamento del congelador, quines realizan siguientes trabajos:

**Freezer**

Freezer man/Forklift

Manifestor

Lead Man

**Rendering**

Forklift Operator

Tallow Loaders

Lead Man

**Warehouse**

Outside Forklift Operator

Pallet Repair

Bailer Operator

Warehouse 2

Lead Man

Los abrigos para el congelador o los overoles de insulacion seran distribuidos un (1) par al ano, y si el par esta viejo o desgastado tendra que ser entregado a la Compania.

**Seccion 10,** La Compania reembolsara regularmente, a un trabajador de mantenimiento de tiempo completo por el costo de botas de piel de punta de fierro, en cada Aniversario de este contrato. Sera requerida prueba de compra y el reembolso sera hecho al costo actual y no debe de exeder a \$150.00.

### **SIN HUELGA - SIN CERRAR FUERA**

**Seccion 1,** La Union esta de acuerdo que ninguno o nadie de los empleados del partido de negociaciones cubrido por este acuerdo sera autorizado individualmente o colectivamente, causa, ratificar, condonar, ayuda o tomar parte de cualquier huelga, retraso, parar de trabajar, sentarse, piquetar cualquier otra interferencia durante el trabajo mientras el termino de este acuerdo. En el evento que cualquier empleado sea involucrado en esta actividad, el empleado sera despedido inmediatamente.

**Seccion 2,** La Compania esta de acuerdo que habra "lockout" para ninguno de los empleados cubridos por este acuerdo; esta entendido que la Compania ejercera los derechos en este acuerdo y no constituir a "lock out."

### **PLAN DE COMPRAS DE CARNE DE LOS EMPLEADOS**

La Compania esta de acuerdo que los empleados deben de tener un programa para la compra de carne. La Compania tendra descrecion unica para todos los precios, metodos de standard de pagos y horas de operacion. Estos derechos exclusivos son consteder no mas para la Compania.

### **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

**Seccion 1,** En casos de que haya alguna queja de un empleado de tiempo completo y la compania tendran que seguir los siguientes pasos del acuerdo; la queja debe de ser procesada con los siguientes pasos:

**PASO UNO -** El empleado agredido discutira la razon con su supervisor inmediato dentro de dos (2) dias trabajados o la queja sera considerada serrada. Si el empleado y el supervisor inmediato no pueden resolver el motivo dentro de los 2 dias trabajados despues de la discusion, el empleado agredido puede apelar esta queja al siguiente paso.

**PASO DOS -** Si este motivo es apelado por un segundo paso, el motivo de queja sera sida redusida por escrito, firmada por el trabajador agraviado y presenado al Departament Superintendente. Todos los motivo de queja excepto aquellos com respecto despido o con una emision escrita del individuo disciplinado cual tiene una emision del trabajador en los Siguintes 7 dias de trabajo de acuerdo con la seccion 8 de este articulo, Sera sido fichado en escrito por este paso en los dentro los siete (7) dias del calendario despues esta fecha de commission serpuesta afensa. Cual quien motivo de queja incluing el despido sera sido fichado en los unltimos u (5) cinco dias del calendario despues de despido. Cual quier motivo de queja incluyendo una emicion escrita del individuo diciplinario seran entre esos tiempos limitados sera considerado como inoportuno y renunciar a los siguientes ingresos de escrito el motivo de queja, el Departamento del Superintendente o otra representativo de la Compania Sera n proveedir una respuista escrita por la queja en los (5) cinco dias de dias de calendario. Si la materia no sea resuelta, la Union puede apelar la materia con estos siguientes pasos.



La el motivo de queja sea por escrit o sean identificadas:

- A. Los factus fenerales seran dados levantados los motivos de quejas.
- B. Los motivos de queja seran obediente.
- C. y los requisitos liberados.

**PASO TRES** - Un representante de la Union o agente de negocio puede apelar la queja con presentando una copia de la queja y la respuesta superintendente del departamento. A la division de manejo dentro de 7 (siete) dias de calendario de la fecha de la respuesta del superintendente del departamento. La Union y la Compania discutirán y trataran de resolver el motivo. La Compania proveera a la Union con una respuesta escrita dentro de 7 (siete) dias de calendario despues de la discusion. Si el motivo no esta resuelto, la Union puede apelar el motivo al siguiente paso.

**PRE ARBITRAJE** - Dentro de los 7 (siete) dias despues de la fecha de la respuesta escrita por la Compania, el representante de personal de la Union Local puede requerir una junta con el Vice Presidente, Mayordomo General para ver si la queja se puede resolver antes del arbitraje. Esta junta se llevara acabo mutualmente en el tiempo conveniente y cada partido puede incluir partidos adicionales si ellos desean. Si el motivo no esta resuelto, La Union por un representante de personal puede requerir arbitraje a la queja dicha solicitud sera archivada por escrito dentro de 15 dias despues de la junta.

**ARBITRAJE** - Si dentro de 10 dias despues de haber recibido tal solicitud escrita, los partidos no llegan algun acuerdo con el árbitro, cualquier partido puede solicitar 5 nombres del mediador federal y un servicio de conciliacion. La Union elijira 2 nombres del panel de arbitadores propuestos y daran 2 nombres a la Compania dentro de 10 dias despues del recibo de la Union del panel. La Compania despues sacara 2 nombres y sometera lo mismo a la Union dentro de 10 dias despues del recibo de la Compania de los nombres elejidos por la Union. El resto de los nombres del panel de arbitadores actuaran como el arbitrador de la discusion. La decision del arbitrador de la queja sera el final y amarrada con los partidos proveendo que no tendran autoridad mas de los terminos aplicados de las condiciones espesificas en este acuerdo. El arbitrador sometera su decision por escrito dentro de 30 dias despues de la conclusion de la sumision de preves. La compensacion de los gastos del arbitrador seran compartidos por igual por la Compania y la Union.

En el evento que un empleado es reintegrado por un arbitrador, la responsabilidad maxima de la Compania sera los sueldos perdidos del empleado de National Beef Packing Company reducido por toda la compensacion recibido por el empleado durante el periodo de despedido de otro empleo, beneficio del seguro contra el desempleo, compensacion de trabajo, u otros sueldos.

**Seccion 2** La presentacion de la queja debe ser hecha por un representante de la Union y el empleado en su tiempo propio de todos los pasos del proceso menos esos miembros del comite de queja seran pagados por el tiempo faltado durante el trabajo mientras atiendan el tercer (3) paso de las juntas y de pre arbitraje.

**Seccion 3** El arreglo de cualquier queja de y despues del Paso Dos (2) sera reducido a escrito y firmado por los dos partidos. Tal acuerdo sera finalizado y cerrado por todos los partidos de este motivo.

**Seccion 4** El tiempo para perfeccionar cualquier paso del procedimiento de queja puede ser extendida con un arreglo mutuo de la Compania y la Union. Arreglos de la extension seran escritos y firmados por un representante de los dos la Compania y Union.

**Seccion 5** Un comite de motivos de queja, de los que no sean mas de cinco (5) empleados de tiempo completo seran designados po la Union y sos miembros encargados.

**Seccion 6** En cualquier paso del procedimiento de esta queja, el comite de ejecutivos de la Union Local tendra la autorisacion final con respecto a cualquier empleado agredido cubierto por este acuerdo. Para negar o procesar la queja, reclamacion, dificultad o discusion de juicio mas adelante del comite ejecutivo, tal queja o discusion de falta de meritos y falta de justificacion bajo los terminos para satisfacer el comite ejecutivo de la Union Local.

**Seccion 7** La Compania le proveera una copia de el archivo de acciones del empleado. Si se le ha dado disciplina al empleado afectado.

**Seccion 8** Todas las acciones disciplinarias seran dadas con los trabajadores en los proximos 7 dias de trabajo siguiendo el conocimiento de la Compania de la infraccion.

#### **CLAUSULA DE AHORROS**

Esta asimulado por los partidos que cada provision de este contrato esta en conformidad con todas las leyes aplicadas de los Estados Unidos y el estado de Kansas. Si despues es determinado que podria violar alguna legalidad efectiva al gobierno o la orden del estado o estatuto de obediencia con alguna provision o provisiones de este acuerdo. Los partidos acordados a renegociar tal provision o provisiones del acuerdo con el proposito de hacerlos conformes a tal gobierno orden de estado o estatuto, y las otras provisiones de este acuerdo seran afectados por medio de esto; pero quedaran en fuerza total y en efecto.

#### **RENUNCIA**

**Seccion 1,** La Compania y la Union por los terminos de este acuerdo voluntariamente descalifican el derecho de renunciias y acuerda que cualesquier otras no seran obligadas al pacto de colectividad a cualquier tema o referencia al motivo cubierto por este acuerdo o con respecto a cualquier tema o motivo referente o cubierto por este acuerdo aunque tales temas o motivos que no han estado con el conocimiento o contemplacion de cualquiera de los partidos de el tiempo que hallan negociado o firmado este acuerdo.

**Seccion 2,** Los partidos conocidos durante la negociacion que resulta en el acuerdo que cada uno alla tenido derechos limitados y oportunidades para ser demandadas y propuestos con el respecto cualquier tema o motivo, no han sido removidos por la ley o de cualesquier area del comite depropuestos y que el entendimiento del arreglo que los partidos despues y ejercer el derecho y la oportunidad de llevar acabo este acuerdo.

**Seccion 3,** Este es el acuerdo completo referendose al todos los sueldos y beneficios al cual cualesquier empleado sera dado derecho y ser entendido y acordado que la Compania no tiene obligacion para pagar el sueldo o beneficios aparte de esos prohibidos especificamente aqui.

**Seccion 4,** En el evento de un nuevo trabajo es creado bajo el termino de este acuerdo, la Compania discutira el reto aplicable para el nuevo trabajo con la Union.

En la ausencia de acuerdos, la Compania establecira un grado y pondra el trabajo. Despues que el trabajo ya haya sido operado por 30 (dias) y si el acuerdo no ha sido llegado la Union puede quejarse del grado establecido.

#### **SUBCONTRATANDO**

Los partidos a este acuerdo han discutido sub contratacion del desempeno del trabajo por los empleados de la Unidad de acuerdos son los siguientes:

Ambos partidos desean minimizar los efectos de la subcontratacion conforme la seguridad del trabajo a empleados y trabajaran con ese fin.

Cuando subcontratando operaciones que existen seran necesarias o deseadas, en juicio total de la Compania, la Compania notificara a la Union. Si la Union desea discutir los efectos de la seguridad de trabajo del empleado, los partidos se reuniran para ese proposito. La Compania acuerda a demorar cualesquier suspensin cuasada por subcontratacion hasta al menos (2) dos semanas subsiguientes a la noticia de la Compania a la Union de las intenciones de la Compania, para que los partidos tengan amplio tiempo para sugerir metodos para avitar la suspension o minimizar los efectos adversos. La Compania acuerda no subcontratar un departamento entero.

#### **PERMISOS DE AUSENCIA**

**Seccion 1,** La Compania le provee salidas de ausencias a empleados de tiempo completo. Mientras en salida de ausencia, la senioria de los empleados continuara: El tiempo de salida no sera considerado como tiempo trabajado y la Compania provee la salida con la continuacion de Beneficios de aseguranza por treinta (30) dias de calendario.

**Seccion 2, SALIDA PERSONAL** - Una salida por razones personales sera requerida por escrito y si aprobada por la Compania, sera dada hasta por 30 dias y extendida por terminos adicionales no excediendo 30 dias sin la aprobacion de la Compania.

**Seccion 3, SALIDA DE MEDICO** - Una salida por razones medicas no relacionada con el trabajo puede ser requerida por escrito y sera acompanada con una explicacion del doctor del empleado. Emergencias de medico verificadas por la Compania le dara el derecho a la Compania a sus discrecion para poner al empleado en una salida de medica. Salida medica, si es concedida, sera por un periodo de no mas de cien ochenta (180) dias con la continuacion de aseguranza durante tal tiempo y sujeto a terminacion antes de recuperarse si esto ocurre dentro de este periodo inicial. Si las condiciones de medico continua, la salida puede ser extendida por la Compania debajo de tales condiciones, con o sin los beneficios, y con tal confirmaicon de medica como la Comapnia lo requiere, incluyendo examenes por un doctor seleccionado por la Compania. Si falla notificar la Compania de inmediato y se ofrece a regresar a trabajar cuando su doctor de tratamiento lo da de alta sera violacion de los terminos de la salida médica y sera despedido.

#### **Seccion 4, SALIDA DE UNION**

A. No mas de dos (2) empleados regulares de tiempo completo quienes son elegidos o apuntados a una posicion de tiempo completo, y es confirmado por la Union en escrito, sera concedido una salida sin pago o beneficios y continuara la senioria para el termino y no excedera de la vida de este Acuerdo. Desde una (1) semana de notificar para regresar al trabajo ellos seran puestos en su trabajo anterior sin perder senioria, proveyendo que ellos reportaron a su trabajo dentro de treinta (30) dias de calendario de la fecha de su posicion de tiempo completo con los terminos de la Union.

B. Empleados regulares de tiempo completo escogidos por la Union atender negocios de la Union fuera de la planta, sera con permiso de manejo de la planta proveendo salidas de ausencias sin pago por el periodo no excediendo 30 dias. La Compania limitara el numero de empleados sera concedidos salida a tres (3) no mas de 2 de cierto departamento requiriendo confirmacion del negocio de la Union de la oficina de la Union y noticia por adelanto de la salida necesitada.

**Seccion 5, Salida de Ausencia al Servicio Militar** Empleados regulares de tiempo completo que abandonan su empleo con la Compania para entrar a ser miembro activo del servicio militar tendran el derecho para ser empleados de nuevo como es concedido por la ley. Empleados regulares de tiempo completo quienes son miembros de la guardia nacional, o del servicio militar de los Estados Unidos seran concedidos, ausencia o salidad para atender periodos de entrenamientos requeridos proveendo a la Compania con justificacion por escrito de tales ensayos o periodos de entrenameinto dentro de dos dias trabajados del recibo que cualquier ordenes o de cualquier otra justificacion escrita que el empleado ha recibido.

**Seccion 6, SALIDA DEL SERVICIO AL JURADO** - Empleados regulares de tiempo completo llamados al servicio de jurado en el candado, del Estado o Corte Federal se le concedera una salida de servicio de jurado cuando el empleado presente a su supervisor de inmediato un copia de la cita de juicio dentro de dos (2) dias de trabajo del recibo de la cita. Proveeriendo el empleado acceda la noticia con anticipo requerido del dicho empleado y sera pagado la cantidad que ellos hubieran ganado si ellos no hubieran sido prevenidos a trabajar por el servicio del jurado, pero no excedera ocho (8) horas al dia o cuarenta (40) horas por semana. Empleados de mantenimiento, programados al turno de doce (12) horas seran pagados hasta doce (12) horas al dia y o al maximo de treinta - seis (36) horas a la semana. Para calificar al tal pago, el empleado le pagara a la Compania la cantidad recibida por el servicio del jurado, reteniendo cualquier cantidad recibida como gastos excoeos del pago diario o por tal servicio del jurado. Empleados dados de alta del servicio de jurado durante el horario de las horas programadas para trabajar o anterior al horario programado del empleado seran notificados pronto a su supervisor quienes haran uno de los dos los despensaran del balance de ese turno los requieran a reportarse al trabajo.

**Seccion 7,** Empleados en salida de ausencia se requiere que notifiquen a la Compania lo mas pronto por la razon que la salida fue requerida y no existe ya. Si fracasa en hacer esto sera terminacion de inmediata de la salida o por despido.

**Seccion 8,** Cualquier empleado de cualquier tipo de salida quien empieza trabajar por cualquier otra personal o compania o quien comienza empleo por si mismo sera considerado como aver dejado el trabajo voluntariamente su empleo.

**Sección 9,** Tiempo razonable sin pago, la cantidad del tiempo ser determinada por la compañía, sin embargo, tales ausencias dispensadas no excederán siete (7) días, serán otorgados a empleados que tienen los actos personales con el Servicio de la Inmigración y la Naturalización, la documentación proporcionada que verifica los días de la liberación se proporciona en el avance.

**Sección 10,** Empleados de cualquier clase de salida de usencia donde los beneficios sean dados se les requiere para pagar sus beneficios semanales de contribuir durante el periodo de ausencia en orden de mantener sus beneficios de reportaje.

#### **PERMISO DE FUNERAL**

**Sección 1** Ausencias debido a la muerte de un miembro o la familia inmediata, de jornada completa y regular de empleado se tratarán como una ausencia dispensada. Un empleado de jornada completa regular tan ausente será pagó esos días que se planifican como jornada de trabajo para el empleado proporcionaron ellos están en la nómina activa. El empleado sera pagado su cantidade principal ocho horas de pago, excepto empleados de mantenimiento puestos en el horario en turnos de doce (12) horas, recibirán 12 (doce) horas de pago, por cada de tres días consecutivos (uno del cual debe ser el día del funeral) en el cual el empleado de lo contrario estaria puesto en el horario para trabajar.

**Sección 2,** El empleado debe notificar a la Compañia del proposito de su ausencia en o antes del primer día de tal ausencia.

**Sección 3,** El empleado debe ser requerido a dar prueba satisfactoria a la Compañia de la muerte la relacion del empleado al difunto, la fecha del funeral y la asistencia verdadera al funeral.

**Sección 4,** Cualquier pago de funeral debe ser incluido en la computacion de tiempo extra o cual quier otro tipo de recompesa de pago.

**Sección 5,** Familia inmediata debe ser definida como esposo/a madre, padre, hermana, hermano, abuela, abuelo, suegro, suegra. Hijastro, o hijo adoptivo del empleado viviendo en casa del empleado.

**Sección 6,** Tiempo razonable, fuera sin pago, duracion de tiempo de ser determinado por la Compañia, sera concedido a empleados que estaran viajando a un lugar distante para atender al fuenral de un miembro de la familia inmediato, como definido en la Seccion cinco (5).

## ERGONOMIA

### Seccion 1, Programa de Ergonomia/Seguridad

- La Compania asegura que atencion significativo es dado para temas sobre ergonomia/seguridad en la planta.
- La Compania reconoce que el involucramiento del trabajador es crucial para el exito del cualesquier programa de ergonomia/seguridad.
- La Compania esta de acuerdo en evaluar nueva tecnologia economica y conveniente y procesar cambios para riesgos factores previo a puesto de practica.
- El programa de Ergonomia/Seguridad incluye una posicion regular de tiempo de monitor, nueve (9) monitores de ergonomia/seguridad y un comite unido de labor/supervisor ergonomia/seguridad.

### Seccion 2, Regular de Tiempo de Monitor: El monitor sera responsable de:

- Discusiones con el empleado en maneras de mejorar sus trabajos.
- Someter proyectos a supervisores para consideracion.
- Trabajar con supervisores en proyectos ergonomicos.
- Establecer una agenda y reunirse mensualmente con monitores de ergonomia para discutir proyectos en sus areas designadas y cualesquier problemas que esten teniendo con el programa.
- Asistir juntas con comite unido de labor/supervisor ergonomia/seguridad.
- Progreso de documentos sobre proyectos de ergonomia para el comite unido de labor/supervisor y entregarse los a los monitores de sus areas designadas.
- Revisar regularmente la lista de trabajadores en trabajos livianos y alternativos, al igual que aquellos en el programa condicionado y trabajos que estan desempeñando, con el Departamento de Enfermeria de la Compania. El Departamento de Enfermeria debe trabajar con el monitor regular de tiempo de ergonomia, si problemas resultan con respecto al trabajo asignado a los trabajadores heridos. El monitor regular de tiempo de ergonomia puede resolver con este tipo de problemas.

### Seccion 3, Comite Unido de Labor/Supervisor Ergonomia/Seguridad: Miembros del comite seran responsable por:

- Asegurar informacion del trabajador en la identificacion y resolucion de peligros ergonomicos.
- Los miembros del Comite de Ergonomia/Seguridad recibiran dos (2) dias de entrenamiento por la Compania en un ano calendario. Estos se conduciran en junio y diciembre. En el caso que un miembro nuevo es asignado al comite el/ella recibirá la instruccion dentro de 60 dias de la cita. Este dia de la instruccion del inicial contara como uno de los dos dias anuales de instruccion.
- Medio dia sera tomado anualmente para dar un curso de repaso.
- El Comite se juntara mensualmente para revisar y hablar sobre el progreso del programa y temas relacionados.
- El Comite recibira de la Compania justificacion cuando economicamente conveniente al examinar los controles de ingenieria y no poner los en practica.
- La Compania periodicamente revisara copias de el cuaderno de bitacora de OSHA 200.

#### **Seccion 4, Monitores del comite de Ergonomia/Segurida**

- El Comite consistera de no mas de diez (10) empleados de negociacion, el cual deberal tener mas de un año de senioria, todos todos designados por la Union, uno (1) monitor regular de tiempo, dos (2) de cada primer y segundo turno de Fabricacion, uno (1) de cada primer y segundo turno de Matansa, uno (1) del departamento de Cueros, uno (1) de Rendering, y uno (1) de Mantenimiento.
- El monitor de Ergonomia (ME) tendran areas designadas de responsabilidad, tal cubriendo todo la planta.
- El ME trabajar con la Compania, Departamento de Seguridad, el comite unido de labor/supervisor y el monitor regular de tiempo provee informacion al identifi-cacion del elemento de tension de ergonomia, analisis de esos trabajos, y el desarrollo y evaluacion de soluciones recomendadas.
- El ME conducira dos veces al mes una caminada al rededor para inspeccionar la area designada para asistir en la identificacion de areas problematicas y ofrecer soluciones potenciales.
- El ME sera incluido en todos los proyectos pendientes de ergonomia en sus areas y seran proveidos con tiempo para consultar con los trabajadores afectados para explicar cualesquieres cambios y para asistir en juntar informacion del emplea-do.
- El ME sera proveido con reportes de peligros de ergonomia para presentar areas sospechas con problemas a la Compania.
- La Compania pondra photos de monitores incluyendo el nombre del ME y area del trabajo en el boletin del pasillo.
- El ME se reunira mensualmente con el comite unido de labor/supervisor de ergonomia.
- El ME se le concedera un minimo de cuatro (4) horas por mes para conducir estas actividades.

**El Monitor Ergonómico / Monitor de Seguridad:** El monitor ergonómico de jornada completa se pagará en no menos que el equivalente del grado cuatro (4) de la división que él/ella trabajaba en el tiempo de la cita. En el caso el monitor viene de cualquier división con un grado de la pago más alto que grado cuatro (4), ellos serán pagados el grado más alto.

- La unión designará uno (1) empleado a llegar a ser el monitor ergonómico / del-egado. Este individuo tendrá un horario del trabajo de 8:30 de la mañana hasta 5:00 de la tarde. El lunes a viernes y los sábados designados, con una interrup-ción del almuerzo de 12:30 de la tarde-1:00 de la tarde. El/ella tendrá la Compañía los deberes ergonómicos designados entre las horas de 8:30 de la mañana y 2:30 de la tarde. En la Compañía el gasto de esa persona asumirá los deberes caminantes de auxiliar de vuelo de 1:00 de la tarde hasta 5:00 de la tarde.

### FONDO DE PENSION

**Seccion 1.** Los empleadores deben contribuir veinty-nueve dolares (\$29.00) por mes en parte decada día y cada trabajador eligible, proporcionar sus requisitos para ser eligibles cada mes. Una cantidad contribuida mensualmente sera aumentada \$2.00 por cada uno en el aniversario de un año, por el acuerdo de vida de este contrato.

**Seccion 2** Eligibilidad para contribuciones de fondos se definira a incluir a cualesquier empleado quien tiene doce (12) meses de empleo con el empleador, proviado cada tal empleado, de cada tal mes de empleo, a modo de ser elijible, deberia ver trabajado o obtener el minimo de ochenta (80) horas de tiempo derecho, horas extras, días festivos y/o vacaciones para cada tal mes, pero excluye personas en salida de ausencia sin pago debido a incapacidad o heridads de compensacion de trabajo.

**Seccion 3,** Empleados nuevos no seran elijibles a participar en el plan de retiro (401K.)

### BENEFICIOS DE SALUD

Beneficios de salud efectivos "sobre ratificacion de este acuerdo". Esto es un sumario de beneficios. Detalles van a ser incluidos en el contrato del proveedor. Cobro para los empleados de Seguro de salud sobre ratificacion de este acuerdo sera de \$26.00 semanales y sera aumentado adicionalmente un \$1.00 por cada año de aniversario de este acuerdo.

	<b>EPO</b>	<b>PPO</b>
<b>Eligibilidad</b>	6 meses	6 meses
<b>Costo de Eligibilidad</b>	\$26 + aumentara \$1 por año	\$26 + aumentara \$1 por año
<b>Deducible</b>		
	<b>Dentro Del Area</b>	<b>Dentro Del Area</b>
<b>Individual</b>	\$400	\$500
<b>Familia</b>	\$800	\$1,000
	<b>Fuera Del Area</b>	<b>Fuera Del Area</b>
<b>Individual</b>	\$600	\$700
<b>Familia</b>	\$1,800	\$2,100
<b>% de Beneficio</b>		
	<b>Dentro Del Area</b>	<b>Dentro Del Area</b>
	90/10	80 / 20
	<b>Fuera Del Area</b>	<b>Fuera Del Area</b>
	65 / 35	60/ 40
<b>Maximo de su Bolsillo</b>		
	<b>Dentro Del Area</b>	<b>Dentro Del Area</b>
<b>Individual</b>	\$3,000	\$4,500
<b>Familia</b>	\$6,000	\$10,000
	<b>Fuera Del Area</b>	<b>Fuera Del Area</b>
<b>Individual</b>	\$5,000	\$5,000
<b>Familia</b>	\$15,000	\$15,000



<b>Visita de Oficina</b>	\$20	<b>Dentro Del Area</b> deductible + 25%
		<b>Fuera Del Area</b> deductible + 45%
<b>Deducible de Emergencia</b>	<b>Dentro Del Area</b> \$50	<b>Dentro Del Area</b> \$100
	<b>Fuera Del Area</b> \$100	<b>Fuera Del Area</b> \$200
Cargos que no sean Emergencia Severa en el Servicio de emergencia no seran cubiertos por el plan.		
<b>Prescription Co-Pay:</b>		
<b>Generic</b>	\$19 + aumentara \$1 por ano	30%
<b>Name Brand</b>	\$24 + aumentara \$1 por ano	

<b>Plan Dental:</b>	
Deducible	\$50/\$100
Tipo A (Limpiezas)	100% Despues Ded.
Tipo B (Limaduras)	80% Despues Ded.
Type C (Puentes)	50% Despues Ded.
Maximo	\$750/\$1,500
<b>Plan de Vista:</b>	
No empleados nuevos despues de 1-1-04	
Deducible	0
Armadura	\$14.00
Lente de Vista Individual	\$10.00
Lente de Vista con Anteojo	\$15.00
Lente Trifocal	\$17.50
Aphakle of Lenticular	\$17.50
1 Examen de los Ojos por ano por Subscriptor	\$17.00

En beneficio máximo de tiempo de vida es \$2,000,000.

Todos los empleados regulares de tiempo completo seran elegibles por \$7,500 en seguro de vida. Sin nungun costo para el empleado, En el primero (1st) del mes por dicho siguientes empleados del primer (1st) de 365 idas de servicio continuo.

**SEGURO DE INCAPACIDAD**

**Seccion 1,** Aseguransa de Incapacidad se va a proveer para todos los empleados en la unidad del regateo. Beneficios semanales van a ser pagados si un empleado es considerado elegible para estos beneficios. La determinacion de elegebilidad va a ser concedido exclusivamente por la Compania.

**Seccion 2,**

**A.** Efectivo sobre ratificación, los beneficios semanales la cantidad será \$240.00. Los doce meses máximos será \$2,400.00 para seguir en efectivo por la duración de este contrato.

**Seccion 3.**

A. Efectivo durante la vida de este contrato, la cantidad del beneficio semanal va a ser \$180.00. La cantidad maxima por un ano calendario va a ser \$1800.00

B. Para ser elegible durante un perjuicio, el empleado puede calificar en el primer (1) dia si el empleado puede proveer un documento de un medico indicando el tiempo que se requiere por el perjuicio siendo mas de ocho (8) dias seguidos.

C. Elegibilidad - Un empleado nuevo va a ser elegible para Aseguransa en el primer (1) dia del mes siguiendo los primeros (1) 365 dias de empleo continuado.

**SUELDOS**

**Seccion 1.** El plane de salario para empleados cuvridos sobre este contrato es como sigue:

**A. Divisiones de Matansa y por Division de Producto**

	Upon Ratification	12/15/2008	12/14/2009	12/20/2010	12/19/2011
Base	11.95	12.20	12.50	12.80	13.10
1	12.05	12.30	12.60	12.90	13.20
2	12.15	12.40	12.70	13.00	13.30
3	12.25	12.50	12.80	13.10	13.40
4	12.35	12.60	12.90	13.20	13.50
5	12.50	12.75	13.05	13.35	13.65
6	12.90	13.15	13.45	13.75	14.05
7	13.40	13.65	13.95	14.25	14.55
8	13.60	13.85	14.15	14.45	14.75

**B. Division de Proceso**

	Upon Ratification	12/15/2008	12/14/2009	12/20/2010	12/19/2011
Base	11.95	12.20	12.50	12.80	13.10
1	12.05	12.30	12.60	12.90	13.20
2	12.15	12.40	12.70	13.00	13.30
3	12.25	12.50	12.80	13.10	13.40
4	12.45	12.70	13.00	13.30	13.60
5	12.50	12.75	13.05	13.35	13.65
6	12.90	13.15	13.45	13.75	14.05
7	13.15	13.40	13.70	14.00	14.30
8	13.95	14.20	14.50	14.80	15.10

**C. Division de Mantenimiento**

	Upon Ratification	12/15/2008	12/14/2009	12/20/2010	12/19/2011
Base	11.95	12.20	12.50	12.80	13.10
1	12.00	12.25	12.55	12.85	13.15
2	12.25	12.50	12.80	13.10	13.40
3	12.50	12.75	13.05	13.35	13.65
4	12.90	13.15	13.45	13.75	14.05
5	13.75	14.00	14.30	14.60	14.90
6	14.30	14.55	14.85	15.15	15.45
7	14.80	15.05	15.35	15.65	15.95
8	15.85	16.10	16.40	16.70	17.00

D. El pago al emesar para empleados nuevos va a ser \$.50 bajo el pago base. Sobre la qualification del trabajo, al empleado sele pagara la cantidad qualificada por ese trabajo.

Seccion 2, Todo empleado que trabaje durante las horas de las 6:00 P.M. y 6:00 A.M. va a ser pagado quince sentavos (\$0.15) por hora arriba de su pago regular con la excepcion de que no se le pagara si el turno de la mañana de matansa empiesa 45 minutos menos antes de las 6:00 A.M.

## GRADOS DE TRABAJOS

### BASE RATE

**Fab**  
 Anyl Ray  
 Bag Meat  
 Bone Cannon  
 Box 50/Extruder  
 Box Chubs  
 Box Femur Bones  
 Clean Whizzard Knives  
 Combo Dumper  
 Core Gun  
 Check Trim/Fat Belt  
 Clean Floors  
 Combo Maker  
 Export Box Maker  
 Feed Mayas  
 Feed Table  
 Finger Trim  
 Hang Off Chucks  
 Kick out Cattle  
 Knife Glove Room  
 Knuckle Puller  
 Label Box  
 Locker Room  
 Pre-ID/Mark CSR  
 Pull Combo  
 Pull Paddle Bones  
 Push Empty Box/Pole Man  
 Rework Leaker  
 Rose Meat Conveyor  
 Rubber Duck  
 Scoop CO2 (Dry Ice)  
 Sort Product  
 Stack Boxes  
 Steady Cattle  
 Transfer Chuck Flap  
 Transfer Short Rib  
 Turn Loin (PRE ID)  
 Watch Metal Detector  
 Wrap Combos

**Kill**  
 1st Hang Off  
 2nd Hang Off  
 Angus Stamper  
 Apply Hot Wgt Tag  
 Apply Rice Paper  
 Bag & Tie Bunges  
 Bag Ear Tags  
 Carcass Check  
 Carcass Prewash Oper  
 Check for Tonsils  
 Clean-up Outside/Offices  
 Cold Chain Feeder  
 Computer Operator  
 Condemn Room Operator  
 Cork Heads  
 Count Contamination  
 Cut Bridge on Omasum  
 Cut Off Front Feet  
 Cut Off Horns  
 Cut Off Tail Switch  
 Drive Cattle (Ramp)  
 Ear Tag Station Operator  
 Feather Bone Buster  
 Flush Heads  
 Freezer Clean-up  
 Hang Hides  
 Hang Paunch  
 Hock Vac  
 Hook/ Flush Tripas  
 Hot Box Spacer  
 Identify Misplits/Spinal Cords  
 Ink + 30 Mo Cattle in Cooler  
 Joint Oxtails  
 Kill Supply Clerk  
 Mark Tail to Hang Hide  
 Offal Pack  
 Open Misplits  
 Paunch System Operator  
 Pull Temple Meat  
 Pull/Strip Tripas  
 Rail Cleaner/Hot Box  
 Remove 1st Hind Leg

### By Products

All New and Rehires  
 Clean Up Man (Hides)

### QA

All New & Rehires

### Maintenance

All Maint. New & Rehires  
 Supply Room (warehouse)  
 Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Warehouse  
 Corrugated Waste  
 Pallet Repair  
 Rendering  
 Fabrication  
 Construction  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist  
 Kill Mechanic  
 Material Transfer  
 Forklift Mechanic

Remove 2nd Hind Leg  
 Remove Bung Bags  
 Remove Filet Meat  
 Remove Front Knuckle  
 Remove Gullet  
 Remove Oxtails  
 Remove Tunic Tissue  
 Runner  
 Saw Omasum  
 Screen Head Meat  
 Second Horn Cutter  
 Skin Tongues  
 Split Lips  
 Spread Intestines  
 Squeegee  
 Steam Vac Operator  
 Tag Carcass & Head  
 Trim & Hang Inedible  
 Trim Abomasum  
 Trim Aorta  
 Trim Membranes  
 Tuck Tails  
 Unload Trollies  
 Vacuum Knock Hole on Head  
 Wash & Split Abomasum  
 Wash Tail  
 Wash Tendon/Trim Pizzles  
 Wash/Tip Tongues  
 Watch Runaways  
 Whizzard Abomasum  
 Whizzard Knife Rounds

**GRADE 1**

**Fab**

Box Loader  
 Box Machine Operator  
 Box Meat (except chuck & round)  
 Case Sealer  
 Chuck Short Ribs  
 Clean Bone/Chop Bone  
 Clean Plate Bones  
 Clean Up  
 CO2 Operator  
 Computer  
 Cut Brisket Off  
 Cut off Clods  
 Cut Off Knuckle Bone  
 Cut Off Paddle Bones  
 Cut Off Rib Caps  
 Drop Flanks  
 Employee Meats Orders  
 Feed Chain Pull Tag  
 Forklift  
 Hang Rounds

**Kill**

+30 Month Dentition  
 Cattle Driver (Yards)  
 Chute Rounds  
 Combo Inedible  
 Cut Hyoid Bone  
 Cut Intestine to Length  
 Cut Off Fat  
 Cut/Save Pizzles  
 Defatting Machine  
 Down Puller Operator  
 Forklift  
 Front Leg Pattern  
 Hereford/Angus Stamp  
 High Trimmer  
 Laundry  
 Line Palletizer (Freezer)  
 Mark Seam on Rounds  
 Pull Paunch from Table  
 Pull/Sep/Flush Lrg Intestine  
 Rail Off & Roll Angus

**By Products**

Green Hide Trimmer  
 Hide Dropper/Trimmer

**Maintenance**

Electrician  
 Refrigeration  
 Power Plant  
 Generation  
 P/S (Scale)  
 Warehouse  
 Rendering  
 Fabrication  
 Construction  
 Shop Mechanic  
 Welder  
 Machinist  
 Kill Mechanic

High Stand Trimmer  
Inline Computer  
Line Operator  
Mark Plates  
Pull Chuck Short Rib  
Pull Chuck Tender  
Pull Navel Eye  
Pull Rose Meat  
Pull Teres Major  
Reject Line  
Rework  
Retrimmer  
Run Pallet Jack  
Scale Operator  
Short Rib Trim  
Special Trim  
Split Short Ribs  
Tiger Tails  
Trim Chuck Flap  
Trim Chuck Short Rib  
Trim Chuck Tender  
Trim Clods  
Trim Flank  
Trim Flap Meat  
Trim Hanging Tender  
Trim Inside Skirts  
Trim Neck Meat  
Trim Outside Skirts  
Trim Pectoral Muscle  
Trim Shank Meat  
Trim Teres Major  
Trim Upgrade  
Trolley Popper  
Whizzard Knife

Rail Off/ Rail Jacker  
Remove Kidney  
Remove Omasum  
Remove Pancreas Gland  
Remove Spinal Cord  
Remove Sweetbreads  
Remove Trachea  
Save Inedible Heart/Lung/Liver  
Save Pancreas  
Side Puller Operator  
Spread Intestines/Stamp +30 Mo  
Squeegee/Blood Operator  
Tail Puller Operator  
Tie Gut Sets  
Trim Glands  
Trim Heads  
Trim Lung/ Remove Heart  
Trim Mid-Lines  
Trim Neck  
Trim Oxtails  
Trim Tripe/Remove HC  
Trim Weasand Meat  
Whizzard Knife Brisket  
Whizzard Knife/Grade Chain

Forklift Mechanic

## GRADE 2

**Fab**  
8300 Operator  
Box Chucks & Rounds  
Cut Off Chucks  
Drop Tips  
K-Pac Operator  
Loin Wings  
Mark Rib  
Pull Ball Tri/Tips  
Pull Flank  
Pull Short Rib  
Separate Rib Brisket  
Transfer Loin Wing  
Trim Balls & Tri  
Trim Briskets  
Trim Eye  
Trim Flat  
Trim Insides

**Kill**  
Clear Out Rose Meat  
Computer Rail Off  
Load Out  
Open Paunch  
Pre-Gutter  
Remove Pizzles  
Remove/Save Ear Tags  
Round Runner  
Save Tendons  
Save Weasand Meat  
Trim Liver & Heart  
Trim Tongues  
Unload Cattle/Wash Pens  
Whizzard Knife Heads

**By Products**  
Tank Pull  
Head Trimmer  
Forklift Operator  
Tallow Loader

**Maintenance**  
Electrician  
Refrigeration  
Power Plant  
Generation  
P/S (Scale)  
Warehouse  
Rendering  
Fabrication  
Construction  
Shop Mechanic  
Welder

Trim Kalbi Eye  
Trim Knuckles  
Trim Navel Eyes  
Trim Strip  
Trim Top Butts

Machinist  
Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

### GRADE 3

**Fab**  
Bone Fore Shank  
Bone Shoulders  
Button Bone  
Handline  
Inline Computer Operator  
Packaging Utility Man  
Palletizer  
Panel Operator (Ground Beef)  
Pkg Analyst  
Roll Chuck  
Shank Boners  
Trim Tender

**Kill**  
Bung Dropper  
Cap Bung  
Hot Scale  
Trim Heads w/ Whizzard  
Knocker  
Manifesters  
Mgt Scale Computer Input Cooler  
Rod Weasands  
Saw Brisket  
Shackler  
Skin Livers  
Sticker  
Trim & Saw Briskets  
Trim Snouts  
Trape Scalders

**By Products**  
Basement Operator  
Dryer Operator  
Grader/Folder  
Green Hide Graders  
Salt Operator  
Skim Tank/Feed Grade Oper  
Stacker  
**Maintenance**  
Electrician  
Refrigeration  
Power Plant  
Generation  
P/S (Scale)  
Rendering  
Fabrication  
Construction  
Shop Mechanic  
Welder  
Machinist  
Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

### GRADE 4

**Fab**  
13th Bone  
13th Muscle  
Bone Brisket/Clean Bone  
Bone Strips  
Box Receiving Manifestor  
Cap/Ph Meat/Trim Extensions  
Computer Operator  
Drop Eyes and Flats  
Drop Knuckles  
Pull Rib Caps  
Pull Skirt Back  
Roll Caps  
Saw Femur Bone

**Kill**  
Chisler/ Templer  
Clear Gullet  
Cut Off Head  
Drop Tongues  
Freezermen/Forklift Oper  
Hang Heads  
Open Mid Line  
Outside Rail  
Pull Inside Skirt  
Rail Trimmers  
Remove Peck  
Strip Weasand

**By Products**  
Blood System/ Hammer Mill  
Forklift Oper/ load Meat  
Cooker Operator  
**Maintenance**  
Electrician  
Refrigeration  
Power Plant  
Generation  
P/S (Scale)  
Rendering  
Fabrication  
Construction  
Shop Mechanic  
Welder  
Machinist  
Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

**GRADE 5**

**Fab**  
Aitch Boners  
Bone Navels

**By Products**  
Flume/Flesher  
Lead Man-Hide Take Up  
Render Oper (Edible-tallow op)

**Kill**  
Cheek  
Pull & Separate Fat  
Saw/Rib Man

**Maintenance**  
Electrician  
Refrigeration  
Power Plant  
Generation  
P/S (Scale)  
Rendering  
Fabrication  
Shop Mechanic  
Welder  
Machinist  
Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

**GRADE 6**

**Fab**  
Box Manifestor  
Bull Saw Operator  
Center Cut Back Rib Saw  
Chuck Saw  
Fore Quarter Knifer  
Forklift/Manifestor  
Hind Quarter Saw(Jarvis Saw)  
Mark Knuckles  
Red Hat (\$.15 L.O.)  
Red Hat (Combo Dock Manifestor)  
Rib Saw  
Shell Saw  
Short Rib Saw  
Strip Saw  
Well Saws

**Kill**  
Knife Room  
Lead Man Cooler/Transfer Chain  
Low Backer  
Rim Over Brisket  
Rumper  
Skin 1st Butt  
Skin 2nd Butt  
Skin 1st Hind Leg  
Skin 2nd Hind Leg  
Skin Flanks  
**QA**  
QA Lineman

**By Products**  
Lead Man-Flesher  
Lead Man- Gel Bone  
Maintenance  
Electrician  
Refrigeration  
Power Plant  
Generation  
P/S (Scale)  
Rendering  
Fabrication  
Shop Mechanic  
Welder  
Machinist  
Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

**GRADE 7**

**Fab**  
Bone Butts  
Drop Inside Rounds  
Mark Paddle Bones

**Kill**  
Gutter  
Split Saw Operator

**By Products**  
Lead Man-West Rendering

**Maintenance**  
Electrician  
Refrigeration  
Power Plant  
Generation  
P/S (Scale)  
Rendering  
Fabrication  
Shop Mechanic  
Welder  
Machinist  
Kill Mechanic  
Forklift Mechanic

**GRADE 8**

**Fab**  
Bone Chucks

Bone Rib  
Pull Clods  
Pull Tenderloins  
Trainers

**Kill**  
Freezer Lead Man  
Intestine Room Lead Man  
Lead Man  
Tripe Room Lead Man  
Offal Lead Man

**Maintenance**  
Maintenance Lead Man



## MISCELANEO

### TABLEROS DE ANUNCIOS

La Compañía proveerá a la Unión el uso exclusivo un tablero de anuncios el pasillo principal, un tablero en la entrada con acceso directo de la caseta de entrada de Seguridad y proveerá un (1) tablero, con una salida eléctrica, dentro de la cafetería para la Unión para anunciar sus avisos.

### Educacion, Seguridad y Fondo Cultural

**Seccion 1** El empleador esta de acuerdo para contribuir la siguiente cantidad por ano para la UFCW District Union Local Two Educacion, Seguridad y Fondos Culturales \$15,000.00 por ano por este acuerdo.

**Seccion 2** El empleador por este medio esta de acuerdo en dirigirse por los terminos del Acuerdo de Confianza el cual controla la operacion del Fondo y por este medio esta de acuerdo en aceptar a los fideicomisarios del Empleador del Fondo quienes han sido seleccionados como proveido en eso, como sus representantes en la administracion junta del Fondo.

**Seccion 3,** Las contribuciones previas deben ser utilizadas por los fideicomisarios del Fondo de Educacion, Seguridad Cultural por la operacion de un programa de Educacion, Seguridad y Cultura de acuerdo con tales terminos y condiciones y reglas y regulaciones cuales los fidecomiarios pueden de ahora en adelante adoptar. Dicho Fondo debe tener su oficina principal en la Ciudad de \_\_\_\_\_ y debe ser administrada por un consejo de Fidecomisarios consistiendo de un numero igual de Fidecomisarios de la Union y el Empleador en acuerdo con la Declaracion de Confianza.

**Seccion 4,** El empleador por la presente reconoce las provisiones del Acuerdo de Confianza sobre la autoridad de Fidecomisarios para compeler y reforzar pagos de contribuciones requeridos.

**Seccion 5,** Las reglas de elegibilidad para cubrimiento, y los beneficios que deben ser proveidos para empleados y/o sus dependientes deben ser como proveidos en el plan de beneficios del fondo. Las provisiones contenidas en este Articulo tocante a las fechas por el pago de contribuciones al Fondo no debe cargar sobre la fecha cuando el cubrimiento comienza.

## MEMORANDUMS DE ENTENDIMIENTO

### **I. Imprenta del Contrato/Traduccion**

Las dos partes están de acuerdo de contratar y asegurar resumen de beneficios serán empidos en Ingles y Espanol. La Compañía imprimara lo de arriba por el único propósito del gasto.

Los partidos reconocen que las traducciones estan siendo hechas para la conveniencia de los empleados de la parte de a negociacion. La Compañía y Union se han puesto de acuerdo, sin embargo, que la version de ingles mandara en todos los asuntos.

## II. El Espacio Para Oficinas

La Compañía acuerda en proporcionar a la Unión, si ningún costo, el espacio para oficinas en una ubicación dentro de la facilidad de planta.

## III. Memorandums de Entendimiento

### Memorandum of Understanding March 12, 2008

The parties agree that the following wage schedule will be adopted for the Liberal Maintenance Employees effective March 17, 2008

Start	\$12.00
Base	\$12.00
Grade 1	\$12.25
Grade 2	\$12.50
Grade 3	\$12.75
Grade 4	\$13.25
Grade 5	\$14.25
Grade 6	\$15.00
Grade 7	\$16.00
Grade 8	\$17.00

All other previously negotiated wage increases during the term of this Agreement will continue to be effective.

  
\_\_\_\_\_  
Company Representative

3/20/08  
Date

  
\_\_\_\_\_  
Union Representative

3/13/08  
Date

#### IV. Memorandums de Entendimiento

Memorandum of Understanding  
April 14, 2008

The parties agree that the following wage schedule will be adopted for the Liberal Production Employees effective April 14, 2008:

	<u>Slaughter and By Products Division</u>	<u>Fabrication Division</u>
Base	\$12.15	\$12.15
Grade 1	\$12.25	\$12.25
Grade 2	\$12.35	\$12.35
Grade 3	\$12.45	\$12.45
Grade 4	\$12.55	\$12.65
Grade 5	\$12.70	\$12.70
Grade 6	\$13.10	\$13.10
Grade 7	\$13.40	\$14.15
Grade 8	\$15.20	\$15.40
Grade 9	\$15.40	\$15.60

The above schedule includes a new grade level (Grade 9 for leads and trainers). This new rate will replace the former top rate plus for Leads in both Slaughter and Fabrication. In addition, other changes include:

Slaughter

- Butters, Leggers, Rimover, Flankers, Low Backers and Rumpers are now Grade 7
- Split Saw and Gutters are now Grade 8

Fabrication

- Short Rib Boners, Aitch Boners and 13<sup>th</sup> Boners are now Grade 7
- Strip Boners are now Grade 8

All other previously negotiated wage increases during the term of this Agreement will continue to be effective.

W. J. [Signature]  
Company Representative

4/14/08  
Date

Tom [Signature]  
Union Representative

4/17/08  
Date

**DURACION DE TERMINACION**

Este acuerdo será efectivo y permesera en fuerza llena y efectivo por el Del dia 17 de Diciembre, 2007 hasta media noche en el Dia 16 de Diciembre, 2012. Ninguin Partido podrá, sobre o antes de secenta (60) dias antes de 16 de Diciembre 2012, darar notificación para cual quier partido se desea del partidó dara notificación par terminar el Acuerdo. Si esta notificación no es dada. El Acuerdo de renovarse solo por un periodo de un ano exitoso hast que alguna notificacion se dada Los Partidos con este acuerdo National Beef Packing, LLC y United Food y Commercial Worker District Local 2. Por este medio estan de acuerdo que dentro de 60 dias antes de unltimo de 3rd ano de este acuerdo. Ellos se reuniran y conferir con respecto a estos términos y condiciones de este acuerdo. Ellos más adelante esta de acuerdo en renovar este acuerdo y todos estos términos por dos (2) anos adicionales más alla de 3rd ano de este Acuerdo.

For the Union:

Tom Pucci  
W. Pucci / Martha Pucci  
Tony Pucci  
Sergio Hernández  
Santha P. Moreno  
Billy Silaphant  
Kenedy  
Salvador Regalado  
Thomas Garcia  
Marcelina Contreras

For the Company:

Steve James  
Robert Hill  
W. Michael Johnson  
Bob Brewer  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_