

384

Agreement
between

2,800 ee

**Tyson Fresh
Meats, Inc.**

and

**United Food and
Commercial Workers,
International Union
AFL-CIO, CLC, on
behalf of its local
Union No. 222**

Dakota City, Nebraska

August 8, 2004

Through

August 9, 2009



66 pages

Index

<u>Article</u>	<u>Contents</u>	<u>Page</u>
	Agreement.	E1
I	Recognition.	E1
II	Authorized Dues Deductions.	E1
III	Purpose of Agreement.	E2
IV	Non-Discrimination.	E2
V	Management Rights.	E2
VI	Company and Union Responsibilities.	E3
VII	Hours of Work.	E3
VIII	Guarantee.	E5
IX	Vacation.	E6
X	Rest Periods.	E8
XI	Meals.	E8
XII	Holiday Pay.	E9
XIII	Equipment Furnished by the Company.	E10
XIV	Overtime Work.	E11
XV	Seniority.	E12
XVI	Leave of Absence.	E18
XVII	Grievance Procedure.	E19
XVIII	Advise of Reason for Discipline.	E21
XIX	Military Service.	E21
XX	Military Summer Encampment.	E22
XXI	Jury Duty.	E22
XXII	Funeral Leave.	E22
XXIII	Insurance/Medical Benefits.	E23
XXIV	Bulletin Boards.	E26
XXV	Wage Rates.	E26
XXVI	Wage Rate Classification – New or Changed Job Content.	E27
XXVII	Subcontracting.	E27
XXVIII	Safety Committee.	E28
XXIX	Waiver, Enter Agreement and Severability.	E30
XXX	Duration of Agreement.	E32
	Appendix – Job Grades.	E33

Index (continued)

Memoranda of Understanding:

Active Ballot Check off	E40
Ergonomics	E41
Hides/Tannery Division	E42
Job Elimination	E43
New Year's Eve Schedule	E44
Quick Start	E45
Schedule Notification	E46
Vacation Checks	E47
Union Visitation	E48
Stock Purchase Plan	E49
Immigrant Workers Rights	E51
Pay Check Shortages	E52
Push & Transfer & Unload / Luggers	E53
Maintenance Training Program	E54
Job Overload	E59
Dakota City Restricted Duty Jobs	E60
Change in Bargaining Unit	E62
Multi-Cultural Diversity Fund	E63

AGREEMENT

This Agreement is made between Tyson Fresh Meats, Inc., Dakota Dunes, South Dakota, (hereinafter referred to as the Company) and the United Food & Commercial Workers International Union AFL-CIO & CLC, (hereinafter referred to as the Union), on behalf of its Local Union, 222.

ARTICLE I RECOGNITION

The Company recognizes the United Food and Commercial Workers International Union AFL-CIO & CLC, as the sole and exclusive bargaining agency for all Company employees in the bargaining unit, which includes all production and maintenance employees including Processing Division, Slaughter Division, Hides/Tannery Division at the Company's Dakota City, Nebraska, plant, but excluding all office clerical employees, storeroom employees, nurses, buyers, salesmen, professional employees, beef graders, quality control, guards, scale operators (those currently excluded) and hot scalers, drum operator, chrome recovery operator, splitter operator, shaver operator, *protocon operators, Company trainers, computer technicians, and supervisors* as defined in the Act.

ARTICLE II AUTHORIZED DUES DEDUCTIONS

Section 1: The Company will withhold from the employee's pay such amounts as he or she shall authorize in writing as provided by applicable statutes and laws for union dues and the same shall be remitted to the financial secretary of this Local Union marked for deposit only.

Section 2: Duration and/or revocation procedures shall be conducted in accordance with applicable labor laws.

Section 3: Neither the Union, its officers, nor its members shall intimidate or coerce employees to cause them to join the Union; nor shall the Company discourage Union membership.

Section 4: The Union agrees to indemnify and save the Company harmless against any and all claims, suits or other forms of liability arising out of the deduction of money for Union dues, assessments, and initiation fees from a member's pay.

ARTICLE III PURPOSE OF AGREEMENT

Section 1: It is the intent and purpose of the parties hereto that this Agreement shall promote and improve the industrial and economic relationships between the Company, the Union, and its members as set forth herein; and to set forth herein rates of pay, hours of work, and other conditions of employment to be observed between the parties hereto.

Section 2: It is recognized by both parties that they have mutual interest and obligation in maintaining friendly cooperation between the Company and the Union which will permit safe, economical, and efficient operation of the plant.

ARTICLE IV NON-DISCRIMINATION

The Company agrees not to discriminate against any employee or applicant of the Company regardless of race, sex, color, creed, nationality, disability, veteran status, religious beliefs, or membership in the Union.

The Union recognizes the Company's obligation to make reasonable accommodations to the disability of applicants and/or employees in accordance with the Americans with Disabilities Act. In the event such a proposed accommodation is in conflict with any provision of this agreement, the Company and Union shall meet to discuss such accommodation. However, no such accommodation shall result in any employee being displaced from an owned job.

ARTICLE V MANAGEMENT RIGHTS

Section 1: The management of the plant, control of the premises and the direction of the working force – including the right to hire, suspend, discipline or discharge for cause; to assign to jobs; to transfer, promote or demote employees; to increase and decrease the working force; to determine job loads, production standards, and rules applicable to the employees; to determine, re-determine, adjust, or modify, job loads, production standards, and all rules of conduct and safety applicable to employees and others; 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, provided they are not used to replace bargaining unit personnel on a permanent basis.

ARTICLE VI COMPANY AND UNION RESPONSIBILITIES

Section 1: During the term of this Agreement there shall be no strike, no sympathy strike, stoppage, slowdown, deliberate withholding of production, or suspension of work on the part of the Union, its members, or any individual covered by this Agreement, or lockout on the part of the Company. In the event of a breach of this provision, the Union shall immediately declare publicly that such action is unauthorized and shall promptly order its members to resume their normal duties notwithstanding the existence of any picket line. The Union further agrees that it will in no way interfere with the business of the Company by sanctioning or conducting a boycott on the handling of goods procured from a source or destined to a point where labor controversy may exist.

Section 2: The Company shall have the right to determine the discipline given an employee or employees for breach of this Article. The severity of the discipline imposed for such violation shall not be subject to arbitration; the Union shall, however, have the right to grieve the question of fact as to whether or not an employee or employees have breached the provisions of this Article.

ARTICLE VII HOURS OF WORK

Section 1: The work week for payroll purposes shall start at 12:01 a.m. on Sunday and end at midnight Saturday 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. Employees shall be required to work the hours scheduled by the Company; however, the Company will not schedule work in excess of ten (10) hours per day with the exception of loading, unloading, ground beef and maintenance personnel. It is understood, however, that work already in progress will be completed. *With respect to loading, unloading, ground beef and maintenance*

personnel, all work beyond twelve (12) hours would be worked on a voluntary basis.

Section 3: Time and one-half (1-1/2) will be paid for all hours worked in excess of eight (8) in any day. Time and one-half (1-1/2) will be paid for all hours worked in excess of forty (40) in any one week. For purposes of computing overtime (1 1/2 times), hours of pay for an observed Holiday falling on Monday through Friday shall be counted as time worked up to a maximum of eight (8). Work time will be computed from the time employees on a position commence their work until the time worked is stopped at a position, and will be computed to the nearest minute.

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 in lieu thereof. However, in the event an employee is called back after clocking out and before leaving the premises, he or she shall be paid "straight through" as though he or she had not punched out.

Section 5: Employees, other than part-time employees, working on holidays shall receive their regular holiday pay, [eight (8) hours straight time pay] and shall be paid two (2) times their regular rate for work actually performed on such holidays.

Section 6: Employees, other than part-time employees, working on Sunday (with the exception of regularly scheduled maintenance, personnel necessary for shipping in the Processing Division, and yards) shall be compensated at twice (2) their regular hourly rate. Regularly scheduled maintenance, personnel necessary for shipping in the Processing Division, and yards, shall be compensated at twice (2) their regular hourly rate for work performed on the day designated as Sunday in lieu of calendar Sunday.

Section 7: All regular full-time employees who work between the hours of 6:00 p.m. and 6:00 a.m. will be paid fifteen cents (\$.15) per hour over their regular rate for such hours worked, except that no premium will be paid if the starting time is less than forty-six (46) minutes prior to 6:00 a.m.

Section 8: For the purpose of the Agreement, Sunday shall be the twenty-four (24) hour period starting at 12:01 a.m. on Sunday and Saturday shall be the twenty-four (24) hour period starting at 12:01 a.m. on Saturday.

Section 9: For the purpose of computing pay for hours worked on Saturday, Sunday, or paid holidays, a shift cutting across two calen-

dar days shall be treated as work on the day on which the shift begins. However, in the event the shift exceeds eight (8) hours, such hours over eight (8) shall be compensated on the basis of the applicable rate for the calendar day on which such hours are worked. It is understood that, in the case of an employee working a double shift, hours worked on the other shift shall be counted toward the above eight hours.

Section 10: Premium pay will not be pyramided.

ARTICLE VIII GUARANTEE

Section 1: The Company will provide each regular full-time employee, other than maintenance employees, thirty-six (36) hours of pay at the employee's straight time hourly rate which will be scheduled Monday through Saturday. Regular full-time maintenance employees will be guaranteed thirty-six (36) hours of pay in six (6) days for each week of employment. Hours employees are absent for any reason will be deducted from such thirty-six (36) hours. The Guarantee will also be reduce by eight (8) hours for each full shift on which the plant or a division of the plant is unable to operate because of storm, flood, fire, explosion, power failure, strikes, or boycotts by any labor union or the National Farmers Organization or similar groups, or other unusual emergencies.

Section 2: The guaranteed work week shall apply only to those regular full-time employees who have completed three (3) months of employment prior to the commencement of that payroll week.

Section 3: Regular full-time employees called to work will be provided with a minimum of four (4) hours of work or pay in lieu of work unless the plant is unable to operate because of contingencies enumerated in Section 1 above. However, if employees are notified in sufficient time of a cancellation of scheduled work, call-in pay shall not be paid. For purposes of sufficient time referred to above, it shall be sufficient to notify the news media by 10:00 p.m. for the Morning Shift of the following day and by noon with respect to the Afternoon Shift for the same day. Where feasible, the Company will provide earlier notification. The Company will notify the news media (specifically, TV Channel 4, KTIV, and radio station KSUX, FM 105.70 at the times noted above. The Company also will attempt to notify other radio and television stations in the area; however, it is understood that it is only required to make notification as listed above to fulfill its obligation under this section. It is understood that although the

Company has made timely notification to the media, it is beyond our control when the notification might be broadcast.

Section 4: Employees displaced or recalled because of the operations of the seniority provisions of the Agreement shall receive pay for only those hours worked in the week of such displacement or recall.

Section 5: The Company may notify employees of a shorter work week on or by noon Friday of the prior week, in which event the guarantee shall be reduced to thirty-two (32) hours of pay at their straight time rate. While this notice may be given whenever necessary, the number of weeks in each year of the labor agreement in which the employees will actually be paid less than the guarantee in Section 1 above shall not exceed twelve (12) weeks in each department separately.

ARTICLE IX VACATION

Section 1: Regular full-time employees who complete one (1) year of full-time service with the Company will be granted one (1) week of paid vacation. The first one (1) week of vacation may be taken at any time, with Management approval, during the second year of service. One (1) week's vacation pay shall be equal to two percent (2%) of the annual earnings as indicated by the previously issued FORM W-2 - U.S. Treasury Department, or forty (40) hours of pay at straight time hour rates - whichever is greater. Employees who complete three (3) full years of service will be granted two (2) weeks of paid vacation. The first two (2) week vacation may be taken at any time, with Management approval, during the fourth (4) year of employment. Employees who complete ten (10) full years of service will be granted three (3) weeks of paid vacation. The first three (3) week vacation may be taken at any time, with Management approval, during the eleventh (11) year of employment. Employees who complete (20) full years of service will be granted four (4) weeks of paid vacation. The first four (4) week vacation may be taken at any time, with Management approval, during the twenty-first (21) year of employment. Employees with three (3) or more years of service may use one (1) of their weeks of earned vacation (forty [40] hours) in single vacation day increments. Employees electing this option must have management approval at least twenty-four (24) hours in advance. Hours paid for single vacation days will not count toward the calculation of weekly overtime. Where the word "service" is used in this Section, it shall mean employment subsequent to February 18, 1966.

Section 2: To qualify for a paid vacation, the employee must have passed his or her anniversary date and have worked at least twenty-six 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." Employees who work less than twenty-six (26) weeks in prior year will not be eligible for any earned vacation benefits.

Section 3: Employees who have qualified for a vacation under Section 2 at the time their employment is terminated will be paid for such vacation earned but not taken.

Section 4: The vacation time of each employee will be assigned within a department on a divisional seniority basis. Notice of vacation scheduling will be posted by November 15th. Scheduling will commence December 1 and will be completed by December 31 for the coming year. However, it is recognized the employer must approve the vacation schedule in order to insure regular and efficient production.

Section 5: Employees who file a timely request (two weeks in advance) shall receive their vacation on the payday immediately preceding the commencement of their vacation.

Section 6: The Company may elect to close the plant for a vacation period whereby all employees (excepting maintenance and material handling employees) may take their vacation at one time. Such vacation period shall be scheduled on or before March 1st of each calendar year and the time scheduled shall be during summer school vacation. Maintenance and material handling employees required to work during the time the plant is closed for vacation will be scheduled for vacation at another time during the year.

Section 7: If a recognized holiday occurs during a scheduled vacation, and an additional day of vacation will be granted. This extra day may be taken at the time of vacation or may be scheduled later if approved by the supervisor. This applies to all recognized holidays.

Section 8: Vacation for employees leaving for military service will be provided in the following manner:

- (a) An employee who has worked at least twenty-six (26) weeks in his or her second anniversary or subsequent anniversary years and who leave for military service during that anniversary year shall be provided vacation pay.
- (b) An employee leaving for military service in his or her second or subsequent anniversary years and who does not qualify for a vacation under the above section shall be provided a pro rate vacation.

Section 9: An employee who retires at the age of fifty-five (55) or older with at least fifteen (15) years of continuous service and gives two (2) weeks notice during his/her anniversary year will receive pro-rata vacation pay.

- (a) Pro-rata vacation credit will be earned in the following manner: One (1) day of vacation pay for each twenty-five (25) calendar days of employment.

ARTICLE X REST PERIODS

Section 1: Each employee will be granted a paid rest period of fifteen (15) minutes, prior to the lunch period and a second fifteen (15) minute break in the event the day's work schedule exceeds eight (8) hours and four (4) minutes. In the case of an employee working a double shift, he or she shall receive the second break after the first shift and thereafter he or she shall follow the regular schedule of the shift on which he or she is working; time between shifts in excess of the fifteen (15) minute paid break shall be without pay. The first scheduled rest period for the Processing Division will be scheduled, by department, between two (2) hours and two and three-quarter (2-3/4) hours from the feed of the main chain in Middle Meats and feed of the chuck chain in Outside Meats, except for the Material Handling Department (in Processing Division-General) where rest periods will be based upon the starting time of the individual employee. The first scheduled rest period for the Processing Division (Extension) will be scheduled between two (2) hours and two and three-quarter (2-3/4) hours from the starting time of the chuck saw in the Extension. The first scheduled rest period for the Slaughter Division will be scheduled between two (2) and two and three-quarter (2-3/4) hours from the employee's starting time, except for the Kill Floor Department where rest periods shall be scheduled not earlier than two (2) hours nor later than two and three-quarter (2-3/4) hours from the starting time for the job in the center of the chain, currently the Tie Down.

ARTICLE XI MEALS

Section 1: Employees in the Processing Divisions shall have a lunch period scheduled, by department, between four and one-half (4 1/2) hours and five and one-fourth (5 1/4) hours from the feed of the main chain in Middle Meats and feed of the chuck chain in Outside Meats, except for the Material Handling Department (in Processing

Division-General), where lunch periods shall be based upon the starting time of the individual employee. Processing Division-Extension employees shall have a lunch period scheduled between four and one-half (4 1/2) hours and five and one-fourth (5 1/4) hours from the starting time of the chuck saw in the Extension. Slaughter Division employees shall have a lunch period scheduled between four and one-half (4 1/2) hours and five and one-fourth (5 1/4) hours from the employee's starting time, except for the Kill Floor Department where lunch periods shall be scheduled not earlier than four and one-half (4 1/2) hours nor later than five and one-quarter (5 1/4) hours from the starting time of the job in the center of the chain, currently the Tie Down.

Section 2: In the event the shift does not exceed five and one-half (5 1/2) hours, no lunch period shall be provided.

Section 3: Employees who work in excess of ten (10) consecutive hours in any day shall, in addition to their regular pay, receive Three Dollars (\$3.00) for the purpose of purchasing a meal. A fifteen (15) minute paid break will be provided except in the case of an employee working a double shift where the provisions of Article X shall prevail.

ARTICLE XII HOLIDAY PAY

Section 1: The following days shall be observed as paid holidays: New Year's Day, Presidents' Day, Memorial Day, Independence Day, Labor Day, Thanksgiving Day, Christmas Eve Day, Christmas Day, and the employee's birthday*.

** Employees hired after August 8, 2004
will not be eligible for the Birthday Holiday.*

Section 2: All regular full-time employees shall receive eight (8) hours straight time pay for each of the above holidays providing they have met the following qualifications: (a) An employee must work the full preceding work day before and the full work day following a holiday, or be on a previously (twenty-four [24] hours prior to the holiday) excused absence to receive holiday pay. Such excuse must be in writing from the employee's supervisor. However, such holiday pay shall be paid to all employees who are laid off or on an authorized leave of absence (this includes compensable injuries) and otherwise qualify who have worked anytime the week before the holiday, the week of the holiday, or the week after the holiday. It is further agreed that in the event an employee is injured on the job the day before or the day

after the holiday preventing completion of the scheduled work day a forfeiture of holiday pay will not occur providing the employee is otherwise eligible for holiday pay.

- (a) The Company may excuse an absence or tardiness for purposes of this Article only, and pay the holiday pay in cases where the Plant Personnel Manager and Plant Manager, in their sole discretion, deem the reason for absence or tardiness and the individual's overall attendance, as deserving an exception to the above rule.
- (b) When a holiday falls on Sunday, the following Monday shall be observed. Those employees having a designated Sunday will observe the following day (whether worked or not worked) as Monday.
- (c) When an employee's birthday falls on a scheduled workday, the employee may volunteer to accept eight (8) hours straight time pay for the birthday holiday in lieu of the time off. The employee, to be eligible for this option, must notify the Company at least one (1) week in advance and must otherwise qualify for holiday pay. If the employee selects this option, the eight (8) hours pay will be added to the paycheck for the birthday week and the employee will be expected to work the scheduled hours.
- (d) When an employee's birthday falls on another day observed as a paid holiday, the employee will receive an additional day off on the scheduled workday before or after the holiday, as determined by management.

ARTICLE XIII

EQUIPMENT FURNISHED BY THE COMPANY

Section 1: The Company will furnish reasonable and adequate quantities of the following equipment:

- A. Steel, corborundum stones, pouches, mesh gloves, knives and safety equipment to all employees requiring them.
- B. Steel toed boots for shacklers only
- C. All boots and aprons to gutters required while working on the gut table.
- D. Maintenance hand tools and equipment as required.
- E. Cotton gloves.
- F. The Company will furnish frocks for all jobs designated by the Company. The Company agrees to furnish up to two (2) white uniforms per year for designated jobs and up to six (6)

aprons, where required.

The Company will redistribute available uniforms in addition to the two (2) allowed and agrees to look at a few jobs that may require more uniforms per year due to the nature of the work.

Employees will be required to wear uniforms/frocks where designated by the Company.

- G. Chaps to designated Material Handling employees.
- H. Coveralls for Material Handling employees to be distributed at a rate of One (1) per anniversary year.
- I. A pool of Company coveralls will be made available, on a daily checkout basis, as weather conditions dictate, for all complex maintenance and yards Team members.
- J. Sanitary boots for all tram dock employees required to wear boots.
- K. The Company agrees to furnish up to six (6) aprons per year for saw operators in Processing, where required.

Section 2: The Company shall launder employees' Company issued outer work clothes.

Section 3: The employee shall be responsible for the safe and efficient use of all equipment furnished by the Company and, if such equipment is lost or maliciously destroyed, the employee shall be accountable and the Company may then charge the employee (at Company cost) and deduct the cost from the employee's wages.

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

ARTICLE XIV OVERTIME WORK

Overtime work in a department shall be divided as fairly and as equally as possible among qualified production employees in the department. With respect to maintenance personnel, overtime shall be divided as equally as possible among qualified employees within the following skill classifications: general maintenance, refrigeration, electrician, scale mechanic. Forklift mechanics, material handling mechanics and special crew will be equalized separately within each respective group. 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.

ARTICLE XV SENIORITY

Section 1: It is the policy of the Company to follow seniority in order that full-time employees with the greatest amount of service shall have the greatest amount of employment security and opportunity for promotion.

However, efficient operation of the plant and fairness to all requires that physical fitness and ability be considered as well as seniority in all matters covered in this Article. Full-time employees with the greatest seniority shall have preference in layoffs, call backs, promotions, demotions, and transfers to available permanent vacancies.

Section 2: Seniority shall be applied on a divisional basis within the plant, and shall under no circumstances overlap from one division to another, except where the provisions of Sections 21, 22, 23, 26, 27 and 28 shall apply. The divisions for seniority purposes are:

1. Slaughter Division
2. Processing Division
3. Hides/Tannery Division
4. Complex Maintenance Division

Section 3: Seniority shall be established on the basis of continuous full-time service with the Company at its Dakota City plant and in no instance shall seniority predate the first day of production operations at the plant, such date being February 18, 1966. A full-time employee, after three (3) months shall be a regular employee and shall have seniority. Prior to attaining seniority, an employee is known as a probationary employee. If during probation six (6) consecutive days or more are missed for any reason, or if six (6) consecutive days or more are spent on a restricted duty assignment, all days absent and all days (not to exceed thirty [30] days) spent on restricted duty will be added to extend the probationary period of the concerned employee. It is understood that the Company may, at its sole discretion, discipline or terminate a probationary employee and that no grievance concerning such discipline or termination shall be filed or processed in his or her behalf. Where an employee's probation is extended beyond three (3) months, as previously described, such extension shall apply only for the purpose of evaluation for retention as a regular employee and shall not affect the employee's eligibility for benefits.

Section 4: Seniority operates both on a departmental and divisional basis.

Employees, upon attaining sixty (60) days of seniority with the Company, shall have the right to bid jobs under the provisions of this Article.

- A. Departmental seniority units for the Slaughtering Division are established as follows:

All, including Kill Floor, Hot Offal, Clean-Up, Yards, Cold Offal, Box Shop, Freezer Loadout, Loading, Sales Cooler, Knife Room, Transfer, Rendering, and Laundry.

- B. Departmental seniority units for the Processing Division are established as follows:

Production (including Processing and Extension), Material Handling, Shipping, Knife Room and Box Shop.

- C. Departmental seniority units for the Hides/Tannery Division are established as follows:

1. Production

2. Maintenance

- D. Departmental seniority units for the complex Maintenance Division are as follows:

All, including Mechanical, Electrical, Building Maintenance, Refrigeration, Scales/Electronics, Maintenance janitor, Painter, Paunch Burner and Filter Changer.

Section 5: Each employee is assigned to a department unit of a Division and shall have such departmental seniority as shall be credited and accumulated from the first date he or she entered the department unless such departmental seniority be relinquished under other provisions of this Article.

Section 6: Promotions shall be made within each department. An opening shall be posted for a period of one (1) week starting Wednesday at 9:00 a.m. With consideration for physical fitness and ability, the job shall be awarded within seven (7) working days to the departmental senior employee who has bid the job. In the event a successful bidder has not been placed on the newly bid job within fifteen (15) days of the award, he or she shall be paid the rate of the new job on the fifteenth (15) day and thereafter until moved to the newly bid job. The employee will be given a reasonable period of time to demonstrate proficiency. At the time an employee has qualified for a newly bid job, he or she shall be paid the rate of that job and shall be considered a permanent transfer. Production jobs which are vacated as a result of bidding will be posted when the individual who leaves the job has qualified on his or her newly bid job. Maintenance jobs which are vacated as a result of bidding within or to maintenance will be posted when the successful bidder is moved and the Company has a reasonable belief that the employee will qualify on the newly bid job.

In an effort to keep newly bid jobs awarded in a timely fashion, the Superintendent will meet with one (1) steward from each division (Slaughter, Processing, Extension, Hides) twice each month to review the aging report on bid jobs. The General Manager will meet with one (1) steward from each division (Slaughter, Processing, Extension) and Personnel once each month to review the Aging Report on bid jobs. Such meeting shall also be held and conducted in the Hides plant by the Hides Plant Manager.

Section 7: Departmental vacancies not filled from within the department will be offered for bid on the basis of divisional seniority. An employee transferring into a new department will forfeit his or her former departmental seniority at the time the employee qualifies on the new job and will receive seniority in the new department based on his or her divisional seniority date.

Section 8: An employee who is qualified in a new department and is then disqualified will revert back to his or her former department with full seniority as if he or she had never left. However, the employee shall not displace any person from a bid job but shall be placed on available work.

Section 9: The successful bidder on the job posting at the time the posting is taken down will be required to accept the job and shall make a sincere effort to learn the job. The employee must either qualify or disqualify before being allowed to bid again. An employee who self-disqualifies will be restricted from all bidding for twelve (12) months from the date of the bid award. For all purposes of this Article, Disqualification will be considered a bid.

Section 10: Temporary vacancies, such as vacancies caused by sickness, leave of absence, vacation, etc., will not be offered. The Company will observe, insofar as is feasible, the principle of "senior may, junior must" in utilizing this specific provision.

Section 11: Once disqualified from a bid job, an employee will not be allowed to bid the same job for a period of six (6) months.

Section 12: Jobs will be posted for bidding on the following basis: When they are vacated by layoff, discharge, resignation, permanent transfer of the job holder to another job, or creation of a new permanent job.

Section 13: All job postings shall state the job title, department, a brief description of principal duties, and the rate for the job.

Section 14: A successful bidder on a lateral or downward bid shall be restricted from any further bidding for twelve (12) months from the date of such bid. For purposes of lateral and down bidding,

a bid from a job to which the employee has been assigned will be included if the employee is bidding to a job at or below the job grade of the job assigned.

Section 15: A first assignment to a job shall be considered a bid for the purposes of this Article if the employee had the right to bid a job and did not exercise that right.

Section 16: Seniority lists for divisions and departments shall be maintained on bulletin boards and shall be republished each month and a copy will be furnished to the Union.

Section 17: An employee shall forfeit his or her employment for the following reasons:

- A. Voluntarily quitting.
- B. Discharge for proper cause.
- C. Being absent for five (5) consecutive days without proper *notification to the employer.*
- D. Overstaying a leave of absence without justifiable cause.
- E. Absences, including layoffs or leave of absence in excess of 12 months.
- F. Failure to report from layoff within seven (7) days after written notice has been sent by certified mail to the last known address on the Company records. Upon request, the Company will grant a further four (4) day extension of time.
- G. Full settlement with an employee for total disability.
- H. Retirement.

Section 18: Absences in excess of twelve (12) months due to illness or injury shall cause an employee to forfeit his or her employment; however, insurance benefits other than the employee coverage related to the specific illness or injury which caused the sick leave will be terminated at the end of twelve (12) months. The Company and the Union may extend this time in cases where it appears the employee will be able to *return to work in a short period.*

Section 19: Employees on an authorized leave of absence as set forth in Article XVI, shall retain and accumulate seniority during such leave.

Section 20: Part-time employees will receive the applicable starting rate of the job performed, if qualified, but will not receive any fringe benefits granted full-time employees, nor will they have seniority.

Section 21: Layoff from any division shall be established on the basis of service within the division, that is, the last employee hired

shall be the first placed in layoff status provided that each job must be filled by a person capable of performing the work in a satisfactory manner. For the purposes of a layoff, A shift and B shift Processing will be considered as separate departments.

Section 22: In the event of layoff due to a reduction in force, an employee shall be permitted to displace in reverse order of his or her progression the holder of a job in the department who is junior using divisional seniority. If a previously owned job (or jobs) in a department is not available on a divisional seniority basis, the employee may notify the Company of his or her desire to displace the junior person in the department using divisional seniority. When notified, the Company will on a one time basis assign an available job with consideration for physical fitness and ability. This assignment will not be considered as a bid. Jobs not filled by reverse progression of a job holder or assignment during a layoff will be posted for bidding. After two (2) days, the employee must demonstrate proficiency or will be disqualified and permitted to displace the junior employee in the division, again considering physical fitness and ability. If the employee does not notify the Company that he or she desires to displace the junior employee in the department, the employee may displace the junior employee in the division from a previous held job in reverse order of his or her progression and then the junior employee still working in the division. An employee who is displaced from his or her bid job during a layoff and who is the successful bidder on another job in the same division or one who has been displaced from a bid job may elect to retain the newly bid job or return to his or her previous bid job when it becomes available.

If none of the foregoing options are available, an employee may displace the junior employee in the other division providing he or she has at least one (1) year's seniority and the layoff is in excess of four (4) weeks. The employee must be able to perform the job in a reasonable period of time. However, employees will perform their presently assigned duties necessary to complete a shut down of the plant.

Section 23: An employee who shall transfer to another division as allowed above (Section 22) shall have his or her former division seniority applied to the new division. However, it is understood that an employee shall be restricted from bidding for sixty (60) days from the date of transfer. In the event that an employee who has entered a new division as outlined above returns to his or her old division, the employee shall be credited for the purposes of division seniority the time worked in the division which he or she had entered due to a

layoff. An employee who has transferred to a new division as a result of a layoff must return to his or her old division when the employee's job becomes available.

Section 24: When recalling employees on layoff, they shall be recalled in reverse order of layoff.

Section 25: Employees with six (6) months of seniority shall have the right to bid to another shift.

Section 26: Employees may bid to another division under the following limits:

- A. An employee shall be limited to one such bid award during the term of this Labor Agreement.
- B. Such bid awards shall be made where there is no successful department or division bidder.
- C. The bidding employee must have six (6) or more months of service.
- D. The bid award shall cause the employee a twelve (12) month freeze from bidding.
- E. The limitation of bid awards out of a division shall be established as follows, and there will be no carryover from month to month:

Processing	-5 per month
Extension	-2 per month
Slaughter	-2 per month
Hides	-1 per month
Complex Maintenance	-1 per month

- F. Department and Division seniority shall transfer in full upon qualification and the employee shall be considered as though he or she had been originally hired in the new division.
- G. Where permanent medical restrictions indicate, an employee will be given an opportunity to assume an unfilled job in another division and F above shall apply.

Section 27: Beyond the provisions of Section 26 above, employees within the Processing and Slaughter Divisions may bid to the Complex Maintenance Division, based on divisional seniority, where there is no successful bidder within the Complex Maintenance Division. Such a bidder must satisfy the entry requirements of the Maintenance Training Program.

Section 28: An employee who is qualified on a bid or assigned job and where the job is eliminated, or where the rate is reduced in accordance with other terms of this Agreement, shall be offered the

choice of returning to their prior-held bid (or assigned) job, seniority permitting, to replace the least senior person in the department, or taking available work in the department. Any restriction on bidding in effect at that time will be removed. Where the employee elects to take available work in the department, his/her rate of pay shall be maintained until the employee bids a job or the expiration of sixty (60) days, whichever is sooner. Any employee displaced under this section shall have any existing bidding restriction removed and shall be allowed to bid.

ARTICLE XVI LEAVE OF ABSENCE

Section 1: The Company may grant leaves of absence to employees who request same for personal reasons. Such leaves shall not be granted for the purpose of allowing an employee to take another position temporarily, try out new work, or venture into self-employment. Such leaves shall not exceed thirty (30) days.

Section 2: Union Leaves – Employees, not exceeding five (5), chosen by the Union to attend Union conventions and conferences, shall be granted leaves of absence upon one (1) week's advance written request to the Plant Manager, for periods not to exceed two (2) weeks. Such leave shall be without pay. The Company will grant full-time Union leave without pay or benefits for up to four (4) employees to serve as officers or employees of Local 222 and two (2) employees selected by the Union to serve in the status of International Representative. The leave granted will not exceed the period of the current labor agreement. It is understood that the four (4) employees serving as officers or employees of Local 222 shall not engage in organizing work at any Tyson plant at any location other than Dakota City.

Section 3: Consistent with the requirements of the "Family and Medical Leave Act of 1993," and any regulations adopted as a result of the Act, the Company will grant "Family and/or Medical" leaves of absence of up to twelve (12) weeks during any twelve (12) month period to "eligible employees" for purposes covered by the Act. Leaves of absence for medical reasons in excess of twelve (12) weeks may be granted, subject to the limitations on loss of employment contained in Article XV. It is understood that management has the right to determine that the returning employee is physically able to perform the work in a safe manner. In granting these leaves, the Company may require use of accrued paid benefits before an employee is placed on

unpaid leave as allowed by the Act. All other terms and conditions of these leaves will be governed by the Act and implementing regulations.

Section 4: When a leave has been appropriately requested and granted under this Article, such employee shall retain and accumulate seniority.

Section 5: Employees eligible for funeral pay as described in Article XXII may request a personal leave, not to exceed five (5) consecutive working days (except with approval of Management for additional time) provided the funeral is at least five hundred (500) miles from the Dakota City plant.

ARTICLE XVII GRIEVANCE PROCEDURE

Section 1: Should any disputes arise between the Company and the Union, the Company and its employees, or between employees of the Company based on the language and/or interpretation of the Agreement or violation of the Agreement's terms, such disputes shall be pursued only through the grievance-arbitration clause set forth in this Agreement.

Should the Union or any individual employee desire to process a grievance pertaining to the violation of the Agreement, or violation of employee's working conditions, the matter shall be handled according to the following steps. In the event of disciplinary action involving a discharge, it is understood that a grievance which may be filed will commence at the Step III level within ten (10) working days of knowledge.

Step 1 - The employee involved, with a Union representative if the employee so desires, shall present the matter verbally, to the department or shift Superintendent affected within three (3) working days of the knowledge of the incident. The department or shift Superintendent shall answer the employee, within three (3) working days.

Step 2 - If the matter is not settled in the first step, the Union shall present the matter to the Personnel Director and the department or shift Superintendent. Grievances in this step must be presented in writing within ten (10) days after the answer of the first step. The Personnel Director shall have five (5) working days in which to give an answer in writing to the Union. The affected steward and employee shall present the grievance on their own time.

Step 3 – If the matter is not settled in the second step, the Union shall present the matter to the Plant Manager. Grievances in this step must be presented in writing within six (6) working days after the answer in the second step. The Plant Manager shall have five (5) working days within which to give an answer in writing to the Union. The affected steward and employee shall present the grievance on their own time.

PRE-ARBITRATION HEARING

Section 2: If the matter is not settled in the third step, the Union shall present the matter to the Company Industrial Relations Division. Grievances in this step must be presented in writing within six (6) working days after the answer at the third step. The Company Industrial Relations Division shall have five (5) working days within which to give the Union an answer in writing. The affected steward and employee shall present the grievance on their own time. If the grievance is not resolved in this step, the grievance may be submitted to an impartial arbitrator to be selected by mutual agreement of the parties. A written request for arbitration shall be made within seven (7) days of the Pre-Arbitration answer. A written request for arbitration shall be made within thirty (30) days of the written notification that the Union wishes to arbitrate. If such written request is not made within the thirty (30) day time limit to the Federal Mediation and Conciliation Service the grievance shall be ended and the subject matter of the grievance shall be settled. Either party shall have the right to request a list of seven names from the Federal Mediation and Conciliation Service and strike names to determine which one shall set on the arbitration. The arbitrator's decision in the grievance shall be final and binding upon the employee(s) involved and upon the parties to this Agreement, provided the Arbitrator shall not have authority other than to apply the terms and conditions specifically set forth in the Agreement. It is recommended that the Arbitrator shall submit the decision, in writing, within thirty (30) days after the conclusion of the hearing or hearings as the case may be. The compensation and necessary expenses of the Arbitrator shall be borne equally by the Company and the Union.

Section 3: The parties agree that the time allowed to process a grievance is adequate. If the Union fails to process a grievance in the time specified herein, the grievance is ended. However, if either party requests a reasonable extension, the time limit specified for any step of the grievance procedure may be extended by mutual agreement of the

Company and the Union Representative involved in that step. Such agreement must be in writing, for a definite time period, and signed by each representative. In the event the Company fails to answer the grievance in the specified time period, the grievance shall automatically advance to the next step.

The Company shall make every effort to release affected stewards and witnesses to attend the grievance meeting at the request of the Union. It is understood that if an individual employee wishes to pursue a grievance, he or she may do so under the aforementioned procedure. Should an individual process his or her own grievance, a Union representative shall receive copies of all grievance answers and shall have the right to be present at such meeting.

Section 4: In the event an employee is reinstated by an arbitrator, the maximum liability of the Company shall be the employee's lost IBP earnings reduced by all compensation received by the employee during the discharge period from other employment, unemployment compensation, worker's compensation or other earnings.

ARTICLE XVIII

ADVISE OF REASON FOR DISCIPLINE

Section 1: In the event an employee is placed upon an indefinite suspension, the Company shall within five (5) working days inform the employee of the reason for discipline and what form of discipline shall be administered. It is understood that some cases require investigation and that the full five (5) days is needed, but the Company agrees that this provision should not be used to delay action unnecessarily. The Union also agrees that the Company may inform the Union of cases that require more than five (5) days and the Union will agree to extend the time in such cases to a mutually agree upon date.

Section 2: When a decision is made regarding disciplinary action, the Company shall impose such action in a prompt manner.

Section 3: In the event of an investigation of wrong doing, an employee who has a legitimate reason for believing that he or she may be subject to disciplinary action may request Union representation by a steward of choice, if available, within the concerned department.

ARTICLE XIX

MILITARY SERVICE

RIGHT TO REEMPLOYMENT: An employee who leaves or has left a position in the employ of the Company to enter upon active service in the Armed forces of the United States, has the right to be

reemployed by the Company, when such employee has completed his or her military obligation, with full seniority and rights as provided for under Section 9 of the Universal Military Training and Service Act.

ARTICLE XX MILITARY SUMMER ENCAMPMENT

Regular full-time employees on the active payroll will be granted a leave of absence upon request where they are required to participate in summer encampment training as a member of the National Guard or any U.S. Military Reserve as provided for by the laws of Nebraska.

ARTICLE XXI JURY DUTY

Section 1: An employee called to jury duty in the county, state, or Federal courts shall be excused for jury service on presenting the summons requiring such duty to his or her Supervisor.

Section 2: A regular full-time employee will be paid the difference between jury pay and the scheduled hours he or she would have worked up to a maximum of eight (8) for each full day of jury service when it falls on a scheduled work day. If the employee is dismissed from jury service during his or her normal scheduled hours, the employee will be expected to notify the Supervisor or the Personnel Office as to his or her availability for work.

Section 3: The employee shall endorse and turn over to the employer the jury pay check except the employee may retain any pay provided for travel expenses, and in turn will be paid by the employer the amount of his or her regular straight time earnings.

Section 4: Jury duty for all purposes will be considered a day worked.

ARTICLE XXII FUNERAL LEAVE

Section 1: Absences due to the death of a member of the employee's immediate family will be treated as an excused absence. A regular full-time employee so absent will be paid during the period of such absence on the following basis.

1. In the event of death of an employee's mother-in-law or father-in-law living in the employee's household, or the death of the employee's spouse, father, mother, brother, sister, or child (including legally adopted children), the employee will be paid the number of hours his or her gang

works, up to a maximum of eight (8) hours in any one day for each of three (3) consecutive days (one of which must be the day of the funeral) on which the gang works. For purposes of this Article, Sunday will not be considered as breaking "consecutive days." Such pay shall not be included in the computation of overtime pay. In order to be eligible for funeral pay, the employee must attend the funeral. The Company reserves the right to require verification.

2. In the event of death of an employee's mother-in-law or father-in-law living outside the employee's household, the employee will be paid the number of hours his or her gang works, up to a maximum of eight (8) hours in any one day for each of two (2) consecutive days (one of which must be the day of the funeral) on which the gang works. Such pay shall not be included in the computation of overtime pay. In order to be eligible for funeral pay, the employee must attend the funeral. The Company reserves the right to require verification.
3. In the event of death of a brother-in-law, sister-in-law, grandparent or grandchild, the employee will be paid the number of hours his or her gang works, up to a maximum of eight (8) hours for the day of the funeral. Such pay shall not be included in the computation of overtime pay. In order to be eligible for funeral pay, the employee must attend the funeral. The Company reserves the right to require verification.
4. In the event of the death of a close friend, the Company will endeavor to release the concerned employee to attend the funeral. Such leave shall not be paid.
5. An employee who finds it will be necessary to be absent will notify his or her Supervisor as soon as possible.
6. An employee who is unable to attend the Funeral for reasons of proximity of the location of the funeral shall receive one (1) day of pay at eight (8) hours straight time rate for mourning purposes.

ARTICLE XXIII

INSURANCE/MEDICAL BENEFITS

Effective January 1st, 2005, the Company will make available for regular full-time team members the following comprehensive benefit program. The following coverage's will commence on the

first day of the month following completion of 3 months of full-time employment and will terminate on the team member's last day of employment (unless extended or converted, to the extent permissible). A team member hired on or after January 1st, 2005 will automatically be enrolled for single, basic coverage if other coverage has not been elected by returning a completed Group Health Plan Enrollment Form before his or her eligibility date.

1. Basic Medical Coverage under Group Health Plan, with \$1 Million Life Time Maximum
2. Prescription Drug Card
3. Company-Paid Term Life Insurance
4. Company-Paid Accidental Death and Dismemberment Insurance
5. Retiree Health Insurance Plan

The following additional coverage's will commence at no additional cost on the first day of the month following 6 months of participation in Medical Coverage under the Group Health Plan and will terminate on the team member's last day of employment (unless extended, to the extent permissible).

1. Dental
2. Vision

Company-Paid Short Term Disability Insurance will be available after 1 year of full-time service.

The following optional coverage's are available for additional cost to the team member and will terminate on the team member's last day of employment (unless converted, to the extent permissible).

1. Voluntary Life Insurance – available on the first day of the month following 3 months of full-time service.
2. Voluntary Accidental Death and Dismemberment Insurance – available on the first day of the month following 3 months of full-time service.
3. Long Term Disability Insurance – available after 1 year of full-time service.

A team member's payroll deductions for single or family coverage under the Group Health Plan for Basic Medical (with \$1 million life time maximum), Dental, Vision, Prescription Drug Card Coverage's, Company Paid Life, Company Paid Accidental Death and Dismemberment, and Short Term Disability will equal 25% of the total cost of the selected coverage. Premium Plan coverage cost more. Payroll deductions for team members will be re-determined each calendar year. If the Group Health Plan's expenses increase, the

payroll deductions for coverage will most likely increase. A trailing 12 month-period of Group Health Plan expenses is used to calculate payroll deductions for team members, as determined at the end of the Company's fiscal year each September. Based on that expense experience, the Company establishes new payroll deduction levels for team members effective January 1 for the calendar year commencing on that date.

Team members on any type of leave of absence will be required to pay their benefit contributions during any such period of absence in order to maintain their benefit coverage's.

The attached Benefit Plan Designs provide only general descriptions of the benefits mentioned above. The full terms and conditions of each type of benefit are governed by formal plan documents which will govern in the event of any conflict or discrepancy with the general descriptions provided in the Benefit Plan Designs. Copy of all plan documents may be obtained by contacting the Corporate Benefits Department.

The employer reserves the right to change carriers and/or third party administrators or become insured during this term of agreement.

The Company reserves the right during the term of this Agreement to modify the design features of the group health plan only to incentivize employees to use certain medical providers.

Any changes to benefits and plans covered by this Article will be mutually agreed upon by the parties.

RETIREMENT SAVINGS PLAN:

Effective January 1, 2005 the Company agrees to make available the following Retirement Savings Plan to cover employees in the Dakota City plant bargaining unit.

1. Employees are eligible to participate on the first day of the month following the month coincident with or following three (3) months of full-time service.
2. Employees can save from 2 to 60 percent, up to IRS limitations, of their pay on a pre-tax basis.
3. After completion of one (1) year of service, the Company will match, dollar-for-dollar, the employees' contribution up to three (3) percent of pay. Plus, the company will match half (1/2) of the employees further contributions up to the next two (2) percent of pay.
4. Employees are immediately one-hundred percent (100%)

vested in their and the Company's contributions.

5. Generally, there are three (3) ways in which an employee can receive their accounts: 1) distributions when employment ends; 2) withdrawals; and 3) loans. Withdrawals and distributions are subject to income taxes.
6. Distributions -- An employee will receive their account when their employment ends. The employees' beneficiary will receive the account if the employee dies. If the employee is married, the spouse is automatically the beneficiary, unless the spouse signs a waiver. If no beneficiary is chosen, the account will go to the employees' spouse or estate, in that order. When an employee receives payment, twenty percent (20%) will be withheld for income taxes. The employee may delay paying taxes on distribution by rolling it over into another qualified plan or into an Individual Retirement Account (IRA).

ARTICLE XXIV BULLETIN BOARDS

There shall be at all times maintained in the plant a bulletin board for use by the Union. Notices may be posted on such bulletin board for such matters as Union meeting, social affairs, recreational affairs and Union elections and appointments. Other notices may be posted subject to the approval of the management as to their contents.

ARTICLE XXV WAGE RATES

Section 1: The starting rate for employees hired in the Dakota City plant for the term of this agreement will be \$9.00 (to be a minimum) with employees receiving a twenty cent (\$.20) increase every three (3) months until reaching base.

Section 2: Effective the date of this labor agreement, the base labor rate of pay shall be:

	<u>Year 1</u>	<u>Year 2</u>	<u>Year 3</u>	<u>Year 4</u>	<u>Year 5</u>
Slaughter Division	\$11.00	\$11.20	\$11.45	\$11.70	\$11.95
Processing Division	\$10.82	\$11.02	\$11.27	\$11.52	\$11.77
Hides/Tannery	\$10.82	\$11.02	\$11.27	\$11.52	\$11.77
(Change)	(\$.60)	(\$.20)	(\$.25)	(\$.25)	(\$.25)

Section 3: During the term of this labor agreement, rates for Maintenance employees will be as follows:

	M0	M3	M4	M5	M6	M7	E7	R7
	\$11.00	\$11.00	\$11.00	\$12.20	\$12.75	\$14.45	\$15.45	\$15.45
(Change)	(\$.80)	(\$.40)	(\$.15)	(\$.55)	(\$.60)	(\$1.25)	(\$1.25)	(\$1.25)

** Maintenance levels M5 through R7 shall receive the same contractual increases as production in years 2,3,4 and 5.*

ARTICLE XXVI WAGE RATE CLASSIFICATION - NEW OR CHANGED JOB CONTENT

When the Company establishes a new job classification, combines or separates the duties of existing classifications, or substantially changes the work content of an existing classification, it will establish an appropriate hourly rate for the classification and notify the Local Union of such rate. It will be the intention of the Company to inform the Union of rate changes and reason for such changes in advance of actual installation. If the Union disagrees with that hourly rate, it may file a written grievance at Step 3 of the Grievance Procedure within five (5) days of such notification. The test of fairness of the Company's rate determination is whether it is in line with the existing rate structure of other jobs in the Division, giving proper consideration to the job content and skill involved. If a higher rate should be awarded, it would be paid from the date of the change.

ARTICLE XXVII SUBCONTRACTING

The parties to the 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 the employees and will work to that end.

When subcontracting of any existing operations becomes necessary or desirable, in the sole judgment of the management, the Company will notify the Union; however, the Company agrees it will not subcontract the operation of an entire department. 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 layoffs caused by subcontracting until at least two (2) weeks subsequent to its notice to the Union of its intention so that the parties have ample time to suggest methods of avoiding the layoffs or minimizing their adverse effects.

ARTICLE XXVIII SAFETY COMMITTEE

Section 1: The Company and the Union recognize the priority and need for an effective, structured safety program to provide safe working conditions for all employees.

The Joint Safety Program is designed to address all health and safety working conditions within the plant, and both parties will constructively work together to improve the safety of the facility conditions or practices.

While the Company fully retains the right to select and utilize such outside consultants as it deems in its sole discretion, to be needed, the Company and the Union may discuss and, if mutually agreed, select consultants to assist the parties in safety and health matters.

Section 2: The Company agrees that it has the sole responsibility to provide a safe workplace and to correct safety hazards. Nothing in this Agreement shall imply that either the Local or International Union has undertaken or assumed any portion of the responsibility. In exercising its rights to manage the safety and health program in the plant, the Company will continue to inform both management and non-management employees that safety depends upon the performance of every person in their job duties.

Section 3: The Company will continue the current Safety Committees in each plant for the purpose of advising and assisting the Company in identification of safety hazards and to recommend solutions.

- A. The membership of the Safety Committee shall consist of Employee Representatives designated by the Local Union [membership shall consist of a minimum of eight (8) in the Slaughter Division; four (4) in Extension; seven (7) in the processing Division, and two (2) in Hides/Tannery Division] and subject to replacement under such circumstances and conditions as the Local Union may determine, and representatives designated by Plant Management (one of whom shall be the person in charge of Maintenance at the plant), and subject to replacement under such circumstances and conditions as the Plant Management may determine.
- B. The Safety Committee shall convene once each month and at such other times as the Safety Coordinator of the Plant shall determine in order to carry out its functions. The duties of the Committee shall include the review and investigation of safety practices and rules and health and safety conditions.

in the plant and the handling of safety complaints. The company shall cooperate in including a representative designate by the Union in all OSHA inspections, to the extent required by law or mutually agreed as beneficial to the safety effort.

Committee members will be permitted to make their own inspections of the plant conditions as are reasonably needed (provided that this shall not be abused), subject to such controls as the Safety Coordinator may impose. Working hours lost by Employee committee members in the performance of their duties as members of the Committee shall be compensated by the Company at their regular hourly rates.

- C. The Safety Committee shall review safety concerns and make recommendations to management as promptly as is feasible.
- D. The Company shall take minutes of the Joint Safety Committee meetings and promptly furnish copies of such minutes to the Local Union and to the employee members of the Safety committee.
- E. The Company will pay lost working time for bargaining unit Safety Committee members as may be necessary to attend safety training programs or seminars scheduled by management.
- F. The Company's Safety Coordinator shall notify a designated Union Safety Committee member of the occurrence of any accident resulting in an injury causing an employee to be hospitalized overnight. The designated Union Safety Committee member and the Company's Safety Director Coordinator shall review the circumstances causing the accident.
- G. The Union will consult with management on the appointment of a new safety committee member.

Section 4: In the event an employee detects what he or she believes to be a hazard to health and safety in his or her working area, the employee shall have the right to contact his or her immediate supervisor, who, if in agreement with the employee, shall take immediate action to eliminate the hazard. If the employee believes that the hazard has not been eliminated, such employee shall have the right to contact an employee member of the plant Safety Committee, who shall then bring the matter to the attention of the Safety Coordinator or Plant Manager.

Section 5: The Company shall provide such training programs as management, in its sole discretion, decides are necessary to assure that each employee, in connection with his or her respective job, is adequately trained in the precautions and procedures required for safety and maintenance, handling and use of facilities, equipment, machinery, chemicals and apparatus. The recommendations of the Safety Committee shall be given consideration by management in this regard.

Section 6: The Company shall provide to the Local Union a list of all known hazardous substances and processes in use in the plant, giving the chemical name and trade name of each, and stating the known dangers and harmful effects of each and the known threshold levels of measurements or other factors which may give rise to such dangers or effects.

Section 7: The Company will endeavor to keep the dispensary open during all production hours. The parties agree plant procedures should cover emergency first aid for accidents that might occur when no medical personnel are available on the premises.

Section 8: The Company and the Union recognize the complexity and importance of ergonomic issues in the meat industry. The Company has indicated its support for progress in this area and that significant attention will be given to this concern by management.

Section 9: The Company agrees to provide written notice to the union of any change of substance to this Program before the change is initiated in the event the Union wishes to discuss the proposed change.

ARTICLE XXIX

WAIVER, ENTIRE AGREEMENT AND SEVERABILITY

Section 1: ENTIRE AGREEMENT. This is the complete agreement providing all benefits to which any employee may be entitled, and it is expressly understood and agreed that the Company has no obligation to any employee or employees other than those specifically provided herein.

Section 2: WAIVER. The parties acknowledge that during the negotiations which resulted in this Agreement, each 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 the Agreement.

Therefore, 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 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 3: AMENDMENTS. Any modification or supplement to this Agreement to be effective must be reduced to writing and executed by proper representatives of each party.

Section 4: SEVERABILITY. If any Article or Section of this Agreement or any written amendment hereto shall be held invalid by operation of law or by tribunal of competent jurisdiction or if compliance with or enforcement of any Article or Section shall be restrained by such a tribunal pending a final determination as to its validity, the remainder of this Agreement and of any written amendment hereto, or the application of such Article or Section to persons or circumstances other than those as to which such provision has been held invalid or to which compliance with or enforcement has been restrained, shall not be affected thereby.

ARTICLE XXX
DURATION OF AGREEMENT

This agreement shall become effective August 9, 2004, and shall remain in full force and effect until 11:59 p.m., Sunday, August 9, 2009. Either party may terminate the Agreement by giving written notice to the other on or before sixty (60) days prior to Sunday, August 9, 2009. If such notice is not given by either party, this Agreement shall renew itself for successive one (1) year periods until such notice is given. Such notice shall be given by registered or certified mail.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Bruce L. Pautsch

Marvin Harrington

Thomas R. Trospen

Chuck Clayton

Mark Gordon

Carmen Hacht

Tom Dunlop

Randy Peters

Jeanne Harry

APPENDIX - JOB GRADES SLAUGHTER

BASE:

Drive Cattle	Bag Tails
Wash Tallow Cars	Cleanup (Edible Rendering)
Cut Off Front Feet	Cleanup (Inedible Rendering)
Strap Cattle	Janitor (Day)
Squeegee	Yards Workers
Hang Plastic	Outside Cattle Drive
Box Maker	Water Pen Drive
Car Washer	Hold Cardboard
Hang Paper Towels	Blow Hocks
Remove Plastic	Pull Spinal Cords
Box Large Intestines	Box Small Intestines

GRADE ONE: Base + 5 cents

Tail Washer	Steam Vacuum Operator
Haul Beef Feet Barrels	Wash, saw, remove toenails
Trim, pack beef feet	

GRADE TWO: Base + 10 cents

Up Puller	Wash & Trim Tripe (Honeycomb)
Cut off Ears & Foreshanks	Condemned Room Operator
Ring Weasand	Save Sweetbreads
High Trim	Skin Livers
Pop Kidney	Save Lobe Meat
Scaler	Rail Off Hot beef
Cut, switch and stamp Angus	Heartside Pack
Offal Load out	Push Beef (Rail On)
Tongue Trimmer	Rail On beef
Open & Dump Paunch	Head Trimmer (Glands)
Weasand Saver	Save tendons
Offal Transfer	Lipper
Head Splitter	Ante Mortem Worker
Save Brains & Pituitary Glands	Rendering Load out
Trim midlines	Lot Carrier
Cheek puller	Box Head Product
Heartside Palletizer	Monitor Frigo
Pack Inedible	Pack Cheekside
Remove sheath	Palletize Product

Tongueside Pack	Split Face Plate
Wash Brains	Wash/Box Tongues
Rinse & Trim Tripe (Honeycomb)	1st Hang Off
2nd Hang Off	Cheek Puller
Rotex Operator	Trim In cooler

GRADE THREE: Base + 20 cents

Knocker/Shackler	McClure Knife
Rip Tails	Skirt Puller
Dehorn & Notch Ears	Templer
Downpuller	Chiseler
Dejoint Heads	Cheeker
Drop & Hang Heads	Pull Jaw Meat
Clip & Flush Heads	Save Head Meat
Drop & Hang Tongues	Pluck Table
Dehorn & Trim Heads & Tongues	Separate Tie & Cut
Bung Droppers/Notch Tails	Flush Lg. Intestine
Grub Rail	Pull Off Liver & Heart
Trim Lg. Intestine	Debone Heart
Save Pancreas	Feed Strickler
Pull Off Round	Cook Small Intestine
Pull Off Paunch	Push & Space Hot Beef
Round Runner	Cut off Paunch - Cut Off Peck
Inspect Carcass and Wash	Rod Weasand
Rail Off (2)	Roller Grade
Rail On	Roller Regard
Hooker	Cut Off Pizzle
Cut Down	Raise Gullet
Plasma Operator	Leadsman Rendering (3 + 10 cents)
Saw Brisket	Belly Ripper
Clipper	Whizzed Heads

GRADE FOUR: Base + 35 cents

Sticker	Hot Scaler
1st Legger	2nd Legger
Mark Pattern	Side Puller
Scaler	Aitch Bone Cutter
Push Beef	Clear Necks
Lugging Buggy Operator	Pre-Gutter
Tag/Stamp Beef	Edible Fat Puller

All Rend. Oper. (except Rotex) Remove Chain/2nd Legger
Pull Large Intestine

GRADE FIVE: Base + 50 cents

Low Trim	Rumper
Rail Out	Flanker
Straight Knife Sharpener	Rim-Over Brisket
Low Backer	Lugger
Saw Cattle	Air Knife Sharpener
Rib Cattle	Low Neck

GRADE SIX: Base + 70 cents

1st Butter	2nd Butter
Utility (Coolers)	

GRADE SEVEN: Base + 95 cents

Kill Floor Utility Person	Gutter
AHT (7 + 10 cents)	Splitter

PROCESSING

BASE:

Trim Contamination	Drop Shank Bone
Clean-up	80/20 Packer (A)
Haul Inedible	Forklift (Processing)
Box Diaphragm Tissue	Pack & Label Trim
Box Elephant Ears	Vat Dumper
Check Ground Beef	Drop Kidney/Hanging Tender (A)
Rehang Round	Stuffers
Box Tissue	Pull Elephant Ear
Packers	Trim & Pack Back Strap (A)
Box Tun/Strap dump TB	Supply & Clean-up
Control Switches	Reject Handler (A)
Drop Chuck	Net & Stuff
Transfer Bones	Supply & Reject
Trolley Room	Laundry
Rework	Trim Kidney & Pack Kidney
Clean Sht. Rib Bones	Pull Spinal Cords
Pick Trim	Hang Trolleys
Cleanup Gr. Beef & Lockers (B)	Identify Boneout
Hock Cutter	Drop Elephant Ears

Trim Oyster	Boneguard
Relable Loop (A)	Rib Finger Trimmers
Dump Tubs	Whizzard Knife Operator
Feed plate skinner & plate slicer	Swing-Off Rounds
Transfer/Sort Bones	Foreign object inspector
Haul & load misc. to multivac	Janitor
Mark Elephant Ears	Monitor Bone Hole
Open laundry and lockers	Pack split spare ribs
Trim Checkers	Remove Bone Chp/Mark Rose
50/50 Extruder	Trim Strip Tails
8300 Operator	Set up/op/bag multivac
Weight Box Finger Trim	Small Box Controller
Swing Up Chuck	Hang Chuck Chains
Sinew Extractor	Cut off Paddle Bone
Feed Skinner	Sort lean trimmings
Trim arm to 80/20	Transfer Product
Trim Boneless Short Rib	Trim chuck cap
Spray Carcass	Bag & Box Round Heel Muscle
Cut Off Cod	Bag Japanese Flapmeat
Place Plate Bone on Belt	Feed Bone to Protocon
Box Diaphragm Tissue	Trim contamination/ pre ID
Trim upgrade	Trim/bag miscellaneous product
Anal Ray Operator	Bag Split Spare Ribs
Bag, box rib product	

GRADE SIX: Base + 20 cents

Bone Foreshank or Hind	Trim Rounds (Gsnek. or insides)
Product Stacker	Blender Operator
Hand line Operator	Inventory & Feed Chain
Operate skinner / Gen. Laborer	Push-Up Beef
Pallet transfer Operator	Transfer & Rail Off
Palletize / wrap / manifest	Cut & Swing Forequarter
Trim Shin & Shank	Rework / Stack off boxes
Trim Rib	Pull/Trim Liftermeat
Ribtail Liftermeat	Trim Clod
Trim Flank	Chuck Short Rib
Trim Hanging Tender	Split short rib / clean three bones
Drop Brisket	Separate Kosher & Liftmeat
Special Trim from Drops	Trim Skirts
Trim loin wing	Trim Briskets
Bone Loin Wing	Pull Flank

Trim Loin Wing	Clean Brisket Bone
Pull Elephant Ear (B)	Trim Knuckles
Bone Arm	Trim Tops
Trim Strips	Seam Rounds
Clean Plate Bone	Grinder Operator
Trim Bottom Butts	Depal Operator
Trim Nose Brisket	Feed Chain (M.H.)
Bulk Scale	Accumulation Monitor
Case Sealer	Split Boneless Short Rib
Relabel Loop	Push & Transfer & Unload
Trim Bone-In Short Rib	Trim Flap Meat
Pull Plate Eye	Pull Round Eye
Trim Plate Eye	Trim Gooseneck, Eye, & Flat
Trim Short Loin	Drop Inside Skirts
Trim Round Heel Muscle	Knife Off Foreshank
Buggy Operator/Trim Contamination	Remove Belly Strap/Plate
	Wedge

GRADE FIVE: Base + 30 cents

Mat. Hdq. Equip. cleaner	Input Stack
Saw / Split spare rib	13-Rib
Drop Flank	Output Stack
Palletizer Operator	Finger & Button Boner
Chuck Roller	Trim Karubi Plates
Load Boxes	Trim Tenderloin (A)
Split SR / Operate SR Saw	Carousel Operator

GRADE FOUR: Base + 48 cents

Baader Operator	Bone Plates
Pull Kosher	Operate outside skirt skinner
Wing Saw	K-Pak Operator
Operate Skinner	

GRADE THREE: Base + 83 cents

Pull Aitch Bones	Bone Brisket
Mark Paddle Bone	

GRADE TWO: Base + \$1.38

Bone & Seam Rounds	Bone Ribs
Shell Saw	Well Saw
Strip Saw	Bone Tops

Chuck Saw	Pull Knuckle
Rib Saw	

GRADE ONE: Base + \$1.88

Pull Butt Tender	Pull clod
Split Forequarter	Pull Tender
Hind Saw	Utility Person
Chuck Boner	Operate Loin Dropper

LEADPERSON RATE:

Leadpersons, Assistant Hourly Trainers, and Spell Relief shall be 10 cents above the highest rate in the department. (Department means line.)

HIDES

Base (Same as Processing):

Load-Out

GRADE ONE: Base + 10 cents

Load-Out Scaler	Forklift
-----------------	----------

GRADE TWO: Base + 15 cents

Clean-Up	Chemical Coordinator
----------	----------------------

GRADE THREE: Base + 45 cents

Flesher	Trimmer
Tank Puller (Green)	Receiving Coordinator
Grader (Green)	Open Shanks
Trim Heads	Trim Foreshanks
Trim Teats/Shank	Trim Tails
Hang Heads	Forklift/Production Loadout

GRADE FOUR: Base + 55 cents

Wring Feed	Blue Stackers
Blue Pullers	Tank Puller (Cured)
Grader (Cured)	Tiers and Carriers
Hide Hanger	Operate Lime Deflesher
Lime Hide Trimmer	Hang/Trim/Stack
Tannery Ringer	

COMPLEX MAINTENANCE;
HIDES/TANNERY MAINTENANCE

SLAUGHTER GRADE BASE:

Maintenance Janitor Painter
Filter Changer

SLAUGHTER GRADE FOUR:

Paunch Burner Operator

SLAUGHTER GRADE FIVE:

Kniferoom
Kniferoom/Utility Sharpener

OTHER:

Mechanical, Electrical, Building Maintenance, Refrigeration, Electronics/Scales in accordance with qualification and provisions of Maintenance Training Program. Grades contained in Article XXV.

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
ACTIVE BALLOT CHECKOFF**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company, upon written authorization from an employee, shall deduct from the employee's weekly pay the amount designated by the employ for Active Ballot Check-off (ABC) and promptly remit to the appropriate officer of the Union for ABC.

The Union shall indemnify and hold the Company harmless from any claims, suits, judgments or attachments, and from any other form of liability as a result of making any deduction in accordance with the foregoing authorization and assignment under the conditions permitted by law.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
ERGONOMICS**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

Tyson recognizes the value of the existing ergonomics program. The Company anticipates continuing the programs outlined in the IBP Health and Safety Agreement and the Appendix. The Company has no current plans to discontinue these efforts during the term of the labor agreement. The Company agrees to provide written notice to the Union of any change of substance to the policies and programs developed as a result of this agreement before any change is initiated to afford the Union the opportunity to discuss the contemplated change.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
HIDES/TANNERY DIVISION**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company and Union have met and discussed the unique nature of the Hides/Tannery Division and have agreed as follows:

- 1) Employees essential to the Tannery operation, known as the "blue crew" or "wring crew," shall be subject to the designation of a day as Sunday in lieu of calendar Sunday. Work performed on such a designated Sunday shall be compensated at twice (2) the regular hourly rate.
- 2) A plant closure for vacation as described in Article IX, Section 6, may not affect the Hides/Tannery Operation. Hides/Tannery employees who work during the time the main plant is closed for vacation will schedule vacation at another time during the year.
- 3) Hours of work shall be scheduled in line with Article VII, Section 2. It is understood that hides are perishable and work in progress needs to be performed. If an emergency should arise, thus requiring the employees in the perishable work in progress (green and blue crews and skins) to work additional time, the Company will seek qualified workers from the plant to complete the work, using the senior may, junior must concept. The Company will endeavor to minimize the occurrence of these types of situations.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
TRANSFER OF DEPARTMENT SENIORITY
JOB ELIMINATION**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

An employee who has held seniority in only one (1) department and whose job is permanently eliminated and he is transferred to a new department shall have his departmental seniority applied in the new department. A layoff is not a permanent job elimination.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
NEW YEAR'S EVE SCHEDULE**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

It is understood that the Company will, to the extent business circumstances make it feasible, schedule work on December 31st shift(s) such that the afternoon shift will get off early.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING QUICK START

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

Quick Start shall also be paid to any employee who bids from a base job to a Quick Start eligible job and who has not been placed on the newly bid job within fifteen (15) days of the award.

The parties have agreed to a rate progression acceleration program, referred to as "Quick Start", "to waive the starting rate progression on a weekly basis for the employees who are performing qualified work on a graded job or higher and who meet the attendance criteria on a weekly basis.

For the purpose of Quick Start Qualification an employee must incur zero (0) points per the Company Attendance Policy to qualify for Quick Start in that week.

An employee shall become ineligible for Quick Start and therefore be paid under the regular progression where:

- a) A non-job owner who is displaced to a grade 0 job by the operation of the seniority article. (A temporary reassignment of a job owner will not cause a loss of Quick Start).
- b) An employee who is disqualified from a graded job and moved to a grade 0 job.
- c) The employee is moved to a grade 0 job to which the employee bid. (A bid to a graded or higher job, however, will not cause a loss of Quick Start).

Vacation pay will be calculated at the Quick Start rate, provided the employee qualifies for Quick Start the week prior to vacation.

The Company reserves the right to modify or terminate Quick Start anytime during the life of the Agreement. It is understood, however, that the employees who are participating in Quick Start at the time of such termination will continue to be paid in accordance with the Quick Start program.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
SCHEDULE NOTIFICATION**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc., Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

With respect to the administration of Article VII, Hours of Work, of the current Labor Agreement, it is understood that production employees will be notified of the shift schedules by 12:00 noon of the preceding day for each shift. Hide/Tannery employees will be notified no later than the end of their shift the preceding day. It is further understood that the Company may reduce or increase the posted hours due to unusual or unforeseen events at any time; however, the Company will make every effort to minimize such changes.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
VACATION CHECKS**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company will make vacation checks available on Thursday of each week for vacations to commence the following week or weeks.

The intent of this memorandum is to provide the Company with sufficient time on Friday to issue any missing checks.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
UNION VISITATIONSUBJECT: UNION VISITATION**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

SUBJECT: UNION VISITATION

Union representatives shall have the right to visit the work place at any time during normal working hours provided such visits are not in any way disruptive, and do not in any way interfere with operations or the workforce. The Union will furnish to the Company a list of the Union officials or representatives who reasonably could be expected to visit the Plant during the term of this Agreement. Such officials and/or representatives shall make arrangement and shall receive permission (which shall not be unreasonably withheld) in advance of the start of the visit. Such representatives shall observe all rules and procedures applicable to visitors. The Company shall have the option to accompany Union representatives in any work area at any time the Company feels that such is desirable for the safety of any individual.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
TYSON FOODS, INC. STOCK PURCHASE PLAN**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc., Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company agrees to make available the Tyson Foods Stock Purchase Plan to cover employees in the Dakota City Plant bargaining unit.

- a) Employees are eligible to participate on the first day of the month following the month coincident with or following three (3) months of full-time service.
- b) Employees can contribute from one (1) to ten (10) percent of their pay or a dollar amount from \$1.00 to \$25.00 per week on an after tax basis.
- c) Tyson will purchase shares of Tyson Class a Common Stock. Employees shall receive quarterly statements.
- d) After successful completion of one (1) year of service, Tyson will make a contribution of the Retirement Savings Plan equal to fifty (50) percent of the employees' contribution to the Stock Purchase Plan. Tyson's contribution will be made to the Retirement Savings Plan into the employees' 401 (k) accounts on a pre-tax basis.
- e) The Tyson stock the employee purchases will be available at the end of each quarter of the year. The Tyson stock the Company purchases on the employees' behalf in the Retirement Savings Plan will be subject to the 401 (k) withdrawal regulations.
- f) Employees shall have three (3) options under the plan. 1) Leave the stock in the Plan, to grow through dividend reinvestment, 2) Take the stock out of the Plan, or 3) Sell the stock through the Plan.

While Tyson's stock has historically increased in value, there is no guarantee that it will increase in the future. Past performance is an indicator only and is not a guarantee of future performance. Tyson's stock, like stock in any Company, can and will go up or down in value.

The Company reserves the right to modify the stock purchase plan at anytime during the life of the Agreement.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING MEMORANDUM
OF UNDERSTANDING
IMMIGRANT WORKER RIGHTS**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc., Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company agrees to provide time-off to employees who must travel to the appropriate Immigration and Naturalization Service (INS) office to attend appointments and-or secure necessary documents to maintain their work authorization, citizenship, etc.

The employee must present certification from the INS, which states the date and the time of the scheduled appointment as soon as practicable to their immediate supervisor. The period of time needed to attend the appointment or secure documents will be determined on a case-by-case basis with the Human Resources Manager making the final determination.

In the event an employee is terminated as a result of an expired work authorization, the Company will immediately inform the Local Union in writing. An employee, who has been terminated as a result of an expired work authorization will be given a reasonable amount of time (generally 30 days, but may be extended if the employee is diligent in their attempt to obtain work authorization) to present an updated work authorization and be considered for reinstatement with full seniority and benefits.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
PAY CHECK SHORTAGES**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

Payroll errors, of at least Fifty Dollars (50), will be corrected on Friday (the employee must report the discrepancy to the Supervisor by noon on Friday). All other payroll discrepancies will be corrected through retro active pay on the employee's subsequent paycheck.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
PUSH & TRANSFER & UNLOAD/LUGGERS**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company and the Union agree to remove the position of lugger (Processing grade) from the job listings in the labor agreement. However, in the case of a mechanical malfunction or any other situation that would require physically carrying carcass beef, the Company agrees to pay the old lugger rate (Processing grade) provided such activity is performed for fifteen (15) minutes of greater.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING MAINTENANCE TRAINING PROGRAM

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc., Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The parties have met and discussed Maintenance Training at the Dakota City facility and have agreed as follows.

PURPOSE OF PROGRAM

The purpose of the Dakota City Maintenance Training Program is to attract, develop, and retain specially skilled and safety-conscious maintenance personnel to support the Dakota City beef operation.

SCOPE OF PROGRAM

This Maintenance Training Program is applicable to all hourly maintenance personnel in the Dakota City plant, including the Complex Maintenance Division and those assigned to the Hides/Tannery Division, but excluding painters, and janitors.

PROGRAM OVERVIEW

Upon acceptance to the Maintenance Department, following at least a sixty percent (60%) score on an aptitude test for the specialization sought, an employee enters a structured Maintenance training Program, broadly consisting of two segments, each containing four levels of instruction.

The first segment consists of Level 1, a general orientation, and Levels 2, 3 and 4 which consist of instruction in basic electrical/mechanical and safety skills. Training occurs both in the classroom and on the job.

It is expected that the employee will complete Levels 1 and 2 within the first ninety days with a pay increase to Maintenance Grade M3 at that time. Levels 3 and 4 require another ninety days of training with an increase to Grade M4 upon satisfactory completion.

The second segment of the Program, consisting of Levels 5, 6, 7, and 8, is designed to train the employee in one of five specialized areas: Mechanical, Electrical, Refrigeration, Building Maintenance, or Scales/Electronics. As in the first training segment, instruction occurs both in the classroom and on the job. The employee is expected to satisfactorily complete Levels 5 and 6 within another ninety days

receiving a pay increase to Grade M5 at that time. Level 7 should then be satisfied within the next ninety days, with an increase in pay to Grade M6 upon completion.

Level 8 is optional but encouraged for the employee, with successful completion resulting in a pay increase to Grade M7 for Mechanical (General and Building) and R7 for Boiler Roundsmen and Refrigeration; and Electrical Grade E7 for Electricians and Scale/Electronics.

While the training in Levels 5 through 8 is designed to be specialized, a certain amount of training in the other specialties is necessary in order to develop a well trained and safe maintenance employee. For this reason, certain parts of the Training Program require that an employee "understand," while other parts require that the employee "be proficient." The distinction is that "understand" denotes a level of training less than proficiency, but sufficient to make the employee knowledgeable and able to perform his specialty in a safe and efficient manner.

In all levels of the Training Program, each week of training will be checked off, signed, and dated by both the employee and supervisor. In addition, a written evaluation will be performed monthly by the supervisor until the employee attains Level 7.

Tests, which comprise a valuable evaluation tool, are also given throughout the Training Program, either in written or verbal form at the employee's preference. Such tests must be passed at a minimum eighty percent (80%) for the employee to attain the level being sought.

All classes, evaluations, and tests, as well as on the job training, are performed in the workplace on Company time. Reading material is made available for the employee to take home to accelerate the training process, but such work at home is not required.

The employee's work will be scheduled in accordance with both his skill level and training needs. Where possible, the employee will be assigned to work with a skilled fellow employee who will be able to assist in the training process.

In the foregoing manner, the Company seeks to develop a highly-skilled, qualified, and safe Maintenance employee within a one year period.

RATES OF PAY

Job grades, skill levels and associated rates of pay under the program shall be as follows:

	<u>M0</u>	<u>M3</u>	<u>M4</u>	<u>M5</u>	<u>M6</u>	<u>M7</u>	<u>E7</u>	<u>R7</u>
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

	\$10.20	\$10.60	\$11.15	\$11.65	\$12.15	\$13.20	\$14.20	\$14.20
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

New	\$11.00	\$11.00	\$11.00	\$12.20	\$12.75	\$14.45	\$15.45	\$15.45
-----	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

(Change)	(\$.80)	(\$.40)	-(\$.15)	(\$.55)	(\$.60)	(\$ 1.25)	(\$ 1.25)	(\$ 1.25)
----------	----------	----------	------------	----------	----------	-----------	-----------	-----------

Maintenance levels M5 through R7 shall receive the same contractual increases as production in years 2, 3, 4, and 5.

LEVEL/PAY PROGRESSION

Maintenance personnel shall be expected to progress through the training levels and receive rate increases according to the following schedule. This schedule is a maximum timeframe and an employee may progress faster as his skill level permits.

Levels 1 and 2 in ninety days, then increased to Grade M3.

Levels 3 and 4 in next ninety days, then increased to Grade M4.

Levels 5 and 6 in next ninety days, then increased to Grade M5.

Level 7 in next ninety days, then increased to Grade M6.

Level 8, mechanical or electrical, Grades M7 and E7, are optional for the employee. R7 is optional for refrigeration and boiler roundsmen.

In the event a Maintenance employee fails to attain the levels as described above, the following shall apply:

- Where Management has failed to provide the necessary training to comply with the progression schedule, the employee shall receive the scheduled pay increase, Management will act to remedy the training deficiency, the employee will be tested, and then qualified or disqualified based on the test results.
- Where the employee is progressing more slowly, not due to a deficiency in scheduled training, and where there is an expectation that the employee will be able to qualify, the employee will be counseled regarding his deficiencies, scheduled for additional training, and any proficiency pay increase withheld until the level is attained. The Union will be notified in writing when this occurs.
- Where the employee is not expected to be able to qualify to Level 7, he or she will be disqualified.

PROGRESS REVIEWS

Employees progressing through the Maintenance Training Program shall be reviewed no less than monthly prior to attaining Level 7.

This review shall include an assessment of skills gained; and assessment of deficient skills and a plan to correct the deficiencies; an evaluation of work habits, attitude, and attendance; an evaluation of safety habits and safety record; and any other topic appropriate to the employee.

Such evaluations shall be in writing and maintained in the personnel file.

SENIORITY

The operation of seniority within Maintenance shall be in accordance with the terms of the Labor Agreement. The following items are noted for clarification with regard to Maintenance.

- An employee who has bid a job in Maintenance is not considered to be qualified until Level 7 proficiency is attained and, therefore, may not bid under the Agreement. For the same reason, a person bidding from another department or division shall not have seniority until Level 7 proficiency is attained.
- Before award of a bid job to an employee outside of Maintenance, or to a Maintenance employee who is seeking to change categories, the employee must score at least sixty percent (60%) on an aptitude test for the specialty being sought.
- A bid between shifts or categories covered by the Program will be considered lateral and no pay reduction will result.
- Vacancies in the Maintenance Division will be filled on a senior may, junior must ("quick bid") basis, utilizing division seniority, with the final vacancy placed up for inter-divisional bid. "Quick bids" shall be considered only an exercise of seniority and shall not be subject to the freezing language contained elsewhere in the labor agreement.
- Upon ratification, Complex Maintenance (except Hides/Tannery Maintenance) will be considered to be a separate division for seniority purposes and will contain the following skill categories:
 1. Electrician
 2. Mechanic

3. Refrigeration
4. Building Maintenance
5. Scales and Electronics

- Bids into the Complex Maintenance Division from the Slaughter and Processing divisions shall be permitted and seniority shall transfer upon qualification. An employee shall not be able to use Maintenance as a vehicle for moving from Slaughter Division to Processing Division or vice-versa.

ADDITIONS/DELETIONS/CHANGES

It is understood by the parties that the maintenance function is highly complex and subject to rapid technological change. It is therefore impossible in this book to list every activity, topic, machine, tool, etc. which may have a legitimate place in the training of maintenance personnel.

The Company agrees, however, to provide written notice to the Union of any change of substance to this Program before the change is initiated in the event the Union wishes to discuss the proposed change.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
JOB OVERLOAD**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company, during negotiations, reached an understanding with the Union that in the event an undue job load is believed to exist by the Union, the Company will agree to accept a grievance relating to such claimed job overload. The Company and the Union will attempt to resolve the issue in an amicable manner. It is understood by the parties, however, that this understanding does not impinge upon the prerogatives of management which are contained in Article V, Management Rights. It is further understood between the parties that this agreement in no manner imposes an obligation to formulate "standardized crewing" or "production quotas".

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
DAKOTA CITY RESTRICTED DUTY POSITIONS**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc., Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The parties agree that the following 89 jobs will be excluded from the bid process for use as rehabilitation assignments for employees placed on temporary restricted duty. It is also agreed, however, that no present job holder will be displaced by inclusion of his or her job on this list and that jobs so held will be vacated by attrition.

In utilizing these jobs for rehabilitation purposes, the Company agrees to make every effort to keep employees on their shift, department and division. However, such temporary assignments of restricted duty may be made between shifts, departments or divisions when necessary, based on the following order of criteria: 1) the employee's restrictions; 2) the employee's qualifications; 3) the availability of job (s); and 4) the employee's seniority (senior may, junior must).

Where not temporarily filled by an employee on medical restriction, the following jobs will be filled by seniority (senior may, junior must) to the extent feasible.

PROCESSING	A	B	Total
TROLLEY MONITOR	0	0	0
FEED SKINNER	0	0	0
HANG CHUCK CHAINS	1	1	2
GROUND BEEF REWORK	1	1	2
INSPECT 73/27	4	4	8
BAG ROUGH MEAT	0	0	0
TRIM CONTAMINATION	2	2	4
TRIM OYSTERS	1	1	2
CLEAN UP GROUND BEEF	1	1	2
PULL TAGS	1	1	2
WICK TRIM	8	6	14
OP. ELEPHANT EAR PULLER	1	1	2
TRIM UPGRADE - OM	2	2	4
WICK LEAN-BONE HOLE	1	1	2
WHEEL TRIM BOXES	1	1	2
WHEEL/LABEL BOXES	1	1	2
WICK LEAN	1	1	2

IDENTIFY ABSCESS	1	1	2
CLEAN FOUR RIB BONES	3	3	6
TRIM LEAN BONE HOLE	1	1	2
FEED PLATE SLICER	0	0	0
PLATE SKINNER	0	0	0
			60

EXTENSION.	A	B	Total
CLEAN FOUR RIB BONES	2	2	4
PICK TRIM/FAT	1	1	2
PICK TRIM	2	2	4
SKINNER OPERATOR	2	2	4
TRIM CONTAMINATION	1	2	3
			17

SLAUGHTER	A	B	Total
WASH TAIL	1	1	2
LOW WASH	1	1	2
BLOW HOCK	1	1	2
PACK LG. INTESTINES	0	0	0
PACK SM. INTESTINES	0	0	0
			6

HIDES	Total
JANITOR	1
LGT. CLEAN UP	1
CLEAN PARTS	1
STOCK PARTS	1
	4

COMPLEX MAINTENANCE	Total
STOREROOM INVENTORY (PROC)	1
STOREROOM INVENTORY (SLAU)	1
	2
	89

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
CHANGE IN BARGAINING UNIT**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc, Inc., Dakota Dunes, SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

A total of three (3) welfare janitor positions will become part of the bargaining unit through attrition.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
POSICIONES DE TRABAJOS
RESTRINGIDOS EN DAKOTA CITY**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Ambos partidos han acordado que los siguientes 89 trabajos no serán excluidos del proceso de apuestas y serán usados como trabajos asignados para rehabilitación de empleados quienes son puestos en trabajo restringido. También se acordó, que el actual dueño tal puesto no será desplazado de su trabajo por que su posición fue incluida en ésta lista y tales puestos serán hechos vacantes por forma de atrición

Para utilizar éstos puestos para los propósitos de rehabilitación, la Compañía a acordado a hacer todo lo posible para retener el empleado en su actual turno, departamento, y división. Sin embargo, tales asignaciones cortas de trabajos restringidos pueden ser asignadas en diferente turnos, departamentos o divisiones cuando es necesario, y será basado en el siguiente criterio: 1) las restricciones del empleado; 2) las calificaciones del empleado; 3) la disponibilidad de trabajo (s); y 4) la senioría del empleado (él con más senioría puede, él con menos senioría tiene que).

Cuando no son ocupados por un empleado con restricciones médicas, los siguientes trabajos serán llenados de acuerdo a senioría (él con más senioría puede, él con menos senioría tiene que) hasta un punto aceptable.

PROCESO	A	B	Total
TROLLEY MONITOR	0	0	0
FEED SKINNER	0	0	0
HANG CHUCK CHAINS	1	1	2
GROUND BEEF REWORK	1	1	2
INSPECT 73/27	4	4	8
BAG ROUGH MEAT	0	0	0
TRIM CONTAMINATION	2	2	4
TRIM OYSTERS	1	1	2
CLEAN UP GROUND BEEF	1	1	2
PULL TAGS	1	1	2
PICK TRIM	8	6	14
OP. ELEPHANT EAR PULLER	1	1	2
TRIM UPGRADE - OM	2	2	4
PICK LEAN-BONE HOLE	1	1	2

LABEL TRIM BOXES	1	1	2
BLUE/LABEL BOXES	1	1	2
PICK LEAN	1	1	2
IDENTIFY ABCESS	1	1	2
CLEAN FOUR RIB BONES	3	3	6
TRIM LEAN BONE HOLE	1	1	2
FEED PLATE SLICER	0	0	0
PLATE SKINNER	0	0	0
			60
EXTENSIÓN	A	B	Total
CLEAN FOUR RIB BONES	2	2	4
PICK TRIM/FAT	1	1	2
PICK TRIM	2	2	4
SKINNER OPERATOR	2	2	4
TRIM CONTAMINATION	1	2	3
			17
MATANZA	A	B	Total
WASH TAIL	1	1	2
LOW WASH	1	1	2
BLOW HOCK	1	1	2
PACK LG. INTESTINES	0	0	0
PACK SM. INTESTINES	0	0	0
			6
CUEROS	A	B	Total
JANITOR			1
LGT. CLEAN UP			1
CLEAN PARTS			1
STOCK PARTS			1
		4	
MANTENIMIENTO PARA EL COMPLEJO	A	B	Total
STOREROOM INVENTORY (PROCESO)			1
STOREROOM INVENTORY (MATANZA)			1
			2
			89

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
CAMBIO DEL GRUPO DE NEGOCIACIONES**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Los tres (3) puestos de limpieza para las áreas de salud se harán parte de la Unión cuando hay atrición.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
MULTI-CULTURAL DIVERSITY FUND**

This memorandum is hereby made a part of the Labor Agreement between Tyson Fresh Meats, Inc., Inc., Dakota Dunes SD, for its Dakota City, Nebraska Plant, and the United Food and Commercial Workers, on behalf of its Local Union, 222, AFL-CIO & CLC, effective for the period August 9, 2004 to August 9, 2009.

The Company agrees to contribute \$25,000 to a joint Multi Cultural Diversity Fund in the initial year of the new agreement. Each January 1, thereafter the Company will contribute additional monies. The value of the Multi-Cultural Diversity Fund as of January 1 in each subsequent year of the agreement will be \$25,000.

Dated:

For the Company:

For the Union:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
FONDO DE DIVERSIDAD MULTICULTURAL**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía acuerda contribuir con \$25,000 para ayudar Fondo de Diversidad Multicultural conjunto durante el año inici del nuevo convenio. Cada 1 de enero y de ahí en más, la Compañía contribuirá con pagos adicionales. El valor del Fondo de Diversidad Multicultural a partir del 1 de enero en cada año subsiguiente al convenio será de \$25,000. *Este acuerdo laboral a sido traducido en varios idiomas para la conveniencia de los empleados del grupo mediador. La Compañía y la Unión han acordado que la versión en inglés gobierna en todos los asuntos.*

ÍNDICE

Artículo	Provisión	Página
Índice	Si
Acuerdo	S1
I	Reconocimiento	S1
II	Autorización de Deducciones de Cuotas	S1
III	Propósito del Acuerdo	S2
IV	Sin Discriminación	S2
V	Derechos de Gerencia	S2
VI	Responsabilidades de la Compañía de la Unión	S3
VII	Horas de Trabajo	S3
VIII	Garantía	S5
IX	Vacaciones	S6
X	Períodos de Descanso	S8
XI	Comidas	S9
XII	Días Festivos Pagados	S10
XIII	Equipo Facilitado por la Compañía	S11
XIV	Trabajo de Sobre Tiempo	S12
XV	Señoría	S12
XVI	Permiso de Ausencia	S19
XVII	Procedimiento de Quejas	S20
XVIII	Notificación de la Razón de Disciplina	S23
XIX	Servicio Militar	S23
XX	Campamento Militar del Verano	S23
XXI	Servicio de Jurado	S24
XXII	Permiso por Funeral	S24
XXIII	Beneficios Médicos/Aseguranza	S25
XIV	Tablón de Anuncios	S28
XV	Escala del Sueldo	S28
XVI	Clasificación de la Escala del Sueldo- Contiendo del Trabajo Nuevo o Cambiado	S29
XVII	Subcontratación	S29
XVIII	Comité de Seguridad	S30
XIX	Renuncia de Derechos, Acuerdo Completo y Separaciones	S32
XXX	Duración del Acuerdo	S34
Apéndice	S35

Memorándum	“Active Ballot Checkoff”	S42
Memorándum	Ergonómico	S43
Memorándum	División de Cuerta/Curtiduría	S44
Memorándum	Traslado de Señoría Departamental por eliminación del Trabajo	S45
Memorándum	Horario del Día Antes de Año Nuevo	S46
Memorándum	“Quick Start” – Avance Rápido	S47
Memorándum	Horario de Notificación	S49
Memorándum	Visitaciones de la Unión	S50
Memorándum	Cheques de Vacaciones	S51
Memorándum	Plan de Compra de Acciones de Tyson Foods, Inc.	S52
Memorándum	Derechos de Los Trabajadores Inmigrantes	S54
Memorándum	Errores en los Cheques de Pago	S55
Memorándum	Push & Transfer & Unload/Luggers	S56
Memorándum	Entrenamiento de Mantenimiento	S57
Memorándum	Exceso de Trabajo	S62
Memorándum	Posiciones de Trabajos Restringidos en Dakota City	S63
Memorándum	Cambio del Grupo de Negociaciones	S66
Memorándum	Fondo de Diversidad Multicultural	S67

ACUERDO

Este acuerdo es realizado entre Tyson Fresh Meats, Inc. Dakota Dunes, South Dakota, (de aquí en adelante referida como la Compañía) y el United Food & Commercial Workers International Union AFL-CIO & CLC, (de aquí en adelante referida como la Unión), en nombre de la Unión Local, 222.

ARTICULO I RECONOCIMIENTO

La Compañía reconoce al United Food and Commercial Workers International Union AFL-CIO & CLC, como la única y exclusiva agencia representativa para todos los empleados de la Compañía en el grupo mediador cual incluye a todos los empleados de producción y mantenimiento, incluyendo la División de Procesamiento, la División de Maranza, la División de Cuerfa/Curtiduría en la planta de Dakota City, Nebraska de la Compañía, pero excluye a todos los empleados de oficina, empleados de almacén, enfermeras, compradores, vendedores, empleados profesionales, calificadores de la carne de res, control de calidad, guardas, conserje(s) de la oficina, operadores de escala (aquellos normalmente excluidos), hot scalers, operadores del tambor, operadores en la recuperación de cromo, operadores de desollador, operadores de rasurar, operadores de protocon, entrenadores de la Compañía, técnicos en computadoras, y supervisores como son definidos en el Acto.

ARTICULO II AUTORIZACIÓN DE DEDUCCIONES DE CUOTA

Sección 1: La Compañía detendrá del pago del empleado tales cantidades cuales él/ella autorizar por escrito como es proveído por las estaturas y leyes aplicables para cuotas de la Unión y lo mismo será remitido a la secretaría financiera de esta Unión Local señalada para depósito solamente.

Sección 2: Procedimientos de duración y/o revocación serán conducidos de acuerdo con las leyes laborales aplicables.

Sección 3: Ni la Unión, ni sus oficiales, ni sus miembros intimidarán o forzarán a los empleados para hacerlos entrar a la Unión; ni la Compañía desanimará membresía a la Unión.

Sección 4: La Unión está de acuerdo en indemnizar y preservar la Compañía contra cualquier y todos los reclamos, procesos u otras formas de obligación cuales se presentan de la deducción monetaria por las cuotas de la Unión, tasaciones, y cuotas de iniciación de pago del miembro.

ARTICULO III PROPÓSITO DEL ACUERDO

Sección 1: Es la intención y el propósito de ambos partidos que este Acuerdo promoverá y mejorará las relaciones industriales y económicas entre la Compañía, la Unión, y sus miembros tal como aquí se establece; y establecen las escalas del sueldo, las horas de trabajo, y otras condiciones de empleo cuales serán observados por ambos partidos.

Sección 2: Es reconocido por ambos partidos que ellos tienen interés y obligación de mantener amigable cooperación entre la Compañía y la Unión cual permitirá un seguro, económico y eficiente funcionamiento de la planta.

ARTICULO IV SIN DISCRIMINACIÓN

La Compañía acuerda que no se discriminar contra ningún empleado o candidato de la Compañía por consideración de raza, sexo, color, credo, nacionalidad, incapacidad, su posición de veterano militar, su creencia religioso o su membresía en la Unión.

La Unión reconoce la obligación de la Compañía de hacer acomodaciones razonables para candidatos y/o empleados incapacitados de acuerdo con el Acto de Americanos Incapacitados. En el evento que tal acomodación esta en conflicto con una provisión de este acuerdo, ambas la Compañía y la Unión se juntarán para hablar sobre tal acomodación. Sin embargo, tal acomodación no causará que ningún empleado sea desplazado del puesto que es dueño de a través de apuestas.

ARTICULO V DERECHOS DE GERENCIA

Sección 1: El manejo de la planta, control de la propiedad y la dirección de la fuerza laboral: incluye el derecho de contratar, suspender, disciplinar o despedir a cualquier empleado cuando exista una causa para ello; asignar trabajos; transferir, avanzar o bajar de grado a los trabajadores; aumentar o disminuir el número de empleados; determinar la cantidad de trabajo, las normas de la producción y las reglas aplicables a los empleados; determinar, re-determinar, ajustar, o modificar la cantidad de trabajo, normas de trabajos, y todas las reglas de conducta y de seguridad para los empleados y otros; los productos que deben ser manejados, producidos o manufacturados; establecer los horarios de producción, así como los métodos, los procesos o los medios de manejo y producción; también puede, determinar las calificaciones y la capaci-

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, provided they are not used to replace bargaining unit personnel on a permanent basis.

ARTICLE VI COMPANY AND UNION RESPONSIBILITIES

Section 1: During the term of this Agreement there shall be no strike, no sympathy strike, stoppage, slowdown, deliberate withholding of production, or suspension of work on the part of the Union, its members, or any individual covered by this Agreement, or lockout on the part of the Company. In the event of a breach of this provision, the Union shall immediately declare publicly that such action is unauthorized and shall promptly order its members to resume their normal duties notwithstanding the existence of any picket line. The Union further agrees that it will in no way interfere with the business of the Company by sanctioning or conducting a boycott on the handling of goods procured from a source or destined to a point where labor controversy may exist.

Section 2: The Company shall have the right to determine the discipline given an employee or employees for breach of this Article. The severity of the discipline imposed for such violation shall not be subject to arbitration; the Union shall, however, have the right to grieve the question of fact as to whether or not an employee or employees have breached the provisions of this Article.

ARTICLE VII HOURS OF WORK

Section 1: The work week for payroll purposes shall start at 12:01 a.m. on Sunday and end at midnight Saturday 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. Employees shall be required to work the hours scheduled by the Company; however, the Company will not schedule work in excess of ten (10) hours per day with the exception of loading, unloading, ground beef and maintenance personnel. It is understood, however, that work already in progress will be completed. With respect to loading, unloading, ground beef and maintenance

personnel, all work beyond twelve (12) hours would be worked on a voluntary basis.

Section 3: Time and one-half (1-1/2) will be paid for all hours worked in excess of eight (8) in any day. Time and one-half (1-1/2) will be paid for all hours worked in excess of forty (40) in any one week. For purposes of computing overtime (1 1/2 times), hours of pay for an observed Holiday falling on Monday through Friday shall be counted as time worked up to a maximum of eight (8). Work time will be computed from the time employees on a position commence their work until the time worked is stopped at a position, and will be computed to the nearest minute.

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 in lieu thereof. However, in the event an employee is called back after clocking out and before leaving the premises, he or she shall be paid "straight through" as though he or she had not punched out.

Section 5: Employees, other than part-time employees, working on holidays shall receive their regular holiday pay, [eight (8) hours straight time pay] and shall be paid two (2) times their regular rate for work actually performed on such holidays.

Section 6: Employees, other than part-time employees, working on Sunday (with the exception of regularly scheduled maintenance, personnel necessary for shipping in the Processing Division, and yards) shall be compensated at twice (2) their regular hourly rate. Regularly scheduled maintenance, personnel necessary for shipping in the Processing Division, and yards, shall be compensated at twice (2) their regular hourly rate for work performed on the day designated as Sunday in lieu of calendar Sunday.

Section 7: All regular full-time employees who work between the hours of 6:00 p.m. and 6:00 a.m. will be paid fifteen cents (\$.15) per hour over their regular rate for such hours worked, except that no premium will be paid if the starting time is less than forty-six (46) minutes prior to 6:00 a.m.

Section 8: For the purpose of the Agreement, Sunday shall be the twenty-four (24) hour period starting at 12:01 a.m. on Sunday and Saturday shall be the twenty-four (24) hour period starting at 12:01 a.m. on Saturday.

Section 9: For the purpose of computing pay for hours worked on Saturday, Sunday, or paid holidays, a shift cutting across two calen-

dar days shall be treated as work on the day on which the shift begins. However, in the event the shift exceeds eight (8) hours, such hours over eight (8) shall be compensated on the basis of the applicable rate for the calendar day on which such hours are worked. It is understood that, in the case of an employee working a double shift, hours worked on the other shift shall be counted toward the above eight hours.

Section 10: Premium pay will not be pyramided.

ARTICLE VIII GUARANTEE

Section 1: The Company will provide each regular full-time employee, other than maintenance employees, thirty-six (36) hours of pay at the employee's straight time hourly rate which will be scheduled Monday through Saturday. Regular full-time maintenance employees will be guaranteed thirty-six (36) hours of pay in six (6) days for each week of employment. Hours employees are absent for any reason will be deducted from such thirty-six (36) hours. The Guarantee will also be reduce by eight (8) hours for each full shift on which the plant or a division of the plant is unable to operate because of storm, flood, fire, explosion, power failure, strikes, or boycotts by any labor union or the National Farmers Organization or similar groups, or other unusual emergencies.

Section 2: The guaranteed work week shall apply only to those regular full-time employees who have completed three (3) months of employment prior to the commencement of that payroll week.

Section 3: Regular full-time employees called to work will be provided with a minimum of four (4) hours of work or pay in lieu of work unless the plant is unable to operate because of contingencies enumerated in Section 1 above. However, if employees are notified in sufficient time of a cancellation of scheduled work, call-in pay shall not be paid. For purposes of sufficient time referred to above, it shall be sufficient to notify the news media by 10:00 p.m. for the Morning Shift of the following day and by noon with respect to the Afternoon Shift for the same day. Where feasible, the Company will provide earlier notification. The Company will notify the news media (specifically, TV Channel 4, KTIV, and radio station KSUX, FM 105.70 at the times noted above. The Company also will attempt to notify other radio and television stations in the area; however, it is understood that it is only required to make notification as listed above to fulfill its obligation under this section. It is understood that although the

Company has made timely notification to the media, it is beyond our control when the notification might be broadcast.

Section 4: Employees displaced or recalled because of the operations of the seniority provisions of the Agreement shall receive pay for only those hours worked in the week of such displacement or recall.

Section 5: The Company may notify employees of a shorter work week on or by noon Friday of the prior week, in which event the guarantee shall be reduced to thirty-two (32) hours of pay at their straight time rate. While this notice may be given whenever necessary, the number of weeks in each year of the labor agreement in which the employees will actually be paid less than the guarantee in Section 1 above shall not exceed twelve (12) weeks in each department separately.

ARTICLE IX VACATION

Section 1: Regular full-time employees who complete one (1) year of full-time service with the Company will be granted one (1) week of paid vacation. The first one (1) week of vacation may be taken at any time, with Management approval, during the second year of service. One (1) week's vacation pay shall be equal to two percent (2%) of the annual earnings as indicated by the previously issued FORM W-2 - U.S. Treasury Department, or forty (40) hours of pay at straight time hour rates - whichever is greater. Employees who complete three (3) full years of service will be granted two (2) weeks of paid vacation. The first two (2) week vacation may be taken at any time, with Management approval, during the fourth (4) year of employment. Employees who complete ten (10) full years of service will be granted three (3) weeks of paid vacation. The first three (3) week vacation may be taken at any time, with Management approval, during the eleventh (11) year of employment. Employees who complete (20) full years of service will be granted four (4) weeks of paid vacation. The first four (4) week vacation may be taken at any time, with Management approval, during the twenty-first (21) year of employment. Employees with three (3) or more years of service may use one (1) of their weeks of earned vacation (forty [40] hours) in single vacation day increments. Employees electing this option must have management approval at least twenty-four (24) hours in advance. Hours paid for single vacation days will not count toward the calculation of weekly overtime. Where the word "service" is used in this Section, it shall mean employment subsequent to February 18, 1966.

veinte (20) años de servicio serán dados cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas. Las primeras cuatro (4) semanas de vacaciones pueden ser tomadas cuando sea, con aprobación de Gerencia, durante el veinte-uno (21) año de servicio. Empleados con tres (3) o más años de servicio pueden usar una (1) de sus semanas de vacaciones [cuarenta (40) horas] en incrementos de días. Empleados eligiendo esta opción tiene que tener aprobación de gerencia con un anticipo de veinte-cuatro (24) horas. Las horas pagadas para días de vacaciones individuales no contarán para los propósitos de la calculaciones de sobre tiempo para la semana. Donde quiera que la palabra "servicio" es usada en esta sección, significa empleo subsiguiente al 18 de febrero de 1966.

Sección 2: Para calificar para vacaciones pagadas, el empleado tiene que haber pasado su fecha de aniversario y haber trabajado por de menos veinte-seis (26) semanas durante el año precedente al aniversario. Para el propósito de esta sección únicamente, una semana en que el empleado trabaja por de menos un (1) día, será contada como una semana "trabajada". Empleados, quienes trabajan menos de veinte-seis (26) semanas el año anterior no será elegibles para los beneficios de vacaciones.

Sección 3: Empleados quienes califican para vacaciones bajo la Sección 2 cuando su empleo a terminado serán pagados por tales vacaciones ganados pero no usadas.

Sección 4: El tiempo de vacaciones de cada empleado será asignado por departamento de acuerdo al base de señorfa divisional. El anuncio de las fechas de vacaciones será anunciado el 15 de noviembre. La lista de fechas para las vacaciones del próximo año se comenzará el 1ro de diciembre y será completada para el 31 de diciembre. Pero, es reconocido que el empleador tiene que aprobar las fechas de vacaciones para asegura que la producción se mantenga regular y eficiente.

Sección 5: Empleados quienes piden con suficiente tiempo (dos semanas de anticipo) recibirán sus pago de vacaciones en el día de pago inmediatamente precedente al comienzo de sus vacaciones.

Sección 6: La Compañía puede elegir a cerrar la planta para un período de vacaciones donde todos los empleados (con la excepción de los empleados de mantenimiento y del manejo de materiales) pueden tomar sus vacaciones al mismo tiempo. Tal período de vacaciones será fijado durante o antes del 1ro de marzo de cada año calendario y el tiempo fijado será durante las vacaciones escolares del verano. Los empleados de mantenimiento y del manejo de materiales quienes son requerido trabajar durante el tiempo cuando la planta está cerrada para vacaciones, recibirán sus vacaciones a otro tiempo durante el año.

Sección 7: Cuando un día festivo cae durante el período de vacaciones del empleado, se proporcionará otro día adicional de vacaciones. El día adicional puede ser usado con estas vacaciones o después con la aprobación de su supervisor. Esto aplica para todos los días festivos del contrato.

se le pagarán ocho (8) horas de pago regular en adición del pago de vacaciones. El pago del día festivo será incluido en el cheque de vacaciones pagadas, si califica.

Sección 8: Vacaciones para empleados quienes son ausentes por cumplir con su servicio militar serán proveídos de la siguiente manera:

- a) Un empleado quien a trabajado por de menos veinte-seis (26) semanas en su segundo aniversario de servicio o en aniversarios posteriores y que se ausente para cumplir con su servicio militar durante ese aniversario recibirá pago de vacaciones.
1. Un empleado que se ausente para cumplir con su servicio militar dentro de su segundo aniversario de servicio o en los aniversarios posteriores y no califica para vacaciones de acuerdo a la sección arriba recibirá vacaciones en forma proporcional.

Sección 9: Un empleado, quien se jubila a la edad de cincuenta y cinco (55) o más y con de menos quince (15) años de empleo continuo y proporciona un aviso de dos (2) semanas durante su año de aniversario recibirá un pago de vacaciones proporcionales.

- a) Acumulación de vacaciones proporcionales será ganada de la siguiente manera: Un (1) día de vacaciones pagadas por cada veinticinco (25) días calendarios de empleo.

ARTICULO X PERÍODOS DE DESCANSO

Sección 1: Cada empleado será garantizado un período de descanso pagado de quince (15) minutos antes del período del almuerzo y un segundo descanso de quince (15) minutos en el evento de que el horario de trabajo del día excede ocho (8) horas y cuarto (4) minutos. En el caso de que un empleado trabaje un doble turno, él u ella recibirá el segundo descanso después del primer turno y después seguirá el horario regular del turno en el que esta trabajando; tiempo entre turnos que excede el descanso pagado de quince (15) minutos serán sin pago. El primer período de descanso organizado para las Divisiones de Procesamiento serán fijados, por departamentos, entre las dos (2) horas y las dos horas y tres cuartos (2-3/4) des del comienzo de la línea mayor de "Middle Meats" y del comienzo de la línea de "chuck" en

Carnes del Exterior, con la excepción del Departamento del Manejo de Material (en la División General de Procesamiento) donde los períodos de descanso serán basados sobre el comienzo del empleado individualmente. El primer período de descanso estipulado para la División de Procesamiento (Extensión) será fijado entre dos (2) horas y dos horas y tres cuartos (2-3/4) des del comienzo del "chuck saw" en la Extensión. El primer período de descanso estipulado para la División de Matanza será fijado entre las dos (2) horas y las dos horas y tres cuartos (2-3/4) des del comienzo del empleado, excluyendo el Departamento del Piso de Matanza donde los períodos de descanso no serán fijados antes de las dos (2) horas y no más tarde de las dos horas y tres cuartos (2-3/4) desde la hora del comienzo del trabajo en el centro de la línea, actualmente el "Tie Down".

ARTICULO XI COMIDAS

Sección 1: Empleados de las Divisiones de Procesamiento tendrán un período de almuerzo fijado, por departamento, entre las cuatro horas y media (4½) y cinco horas y cuarto (5¼) des del comienzo de la línea de "Middle Meats" y des del comienzo de la línea de "chuck" en Carnes del Exterior, con la excepción del Departamento del Manejo de Material (en la División General de Procesamiento), donde los períodos del almuerzo serán basados sobre el tiempo del comienzo del empleado individualmente. Empleados de la División de Procesamiento-Extensión tendrán un período de almuerzo fijado entre las cuatro horas y media (4½) y cinco horas y cuarto (5¼) des del comienzo del "chuck saw" en la Extensión. Empleados de la división de Matanza tendrán un período de almuerzo fijado entre las cuatro horas y media (4½) y las cinco horas y cuarto (5¼) des del comienzo de trabajo del empleado, excluyendo al Departamento del Piso de Matanza donde los períodos de almuerzo no serán fijados antes de las cuatro horas y media (4½) ni más tarde de las cinco horas y cuarto (5¼) desde el comienzo del trabajo en el centro de la línea, actualmente el "Tie Down".

Sección 2: En el evento de que un turno no exceda las cinco horas y media (5½), ningún descanso para comer será proveído.

Sección 3: Empleados quienes trabajan en exceso de diez (10) horas consecutivas en cualquier día recibirá, en adición del pago regular, tres dólares (\$3.00) para el propósito de compra una comida. Un período de descanso pagado de quince (15) minutos será proveído con la excepción de casos donde el empleado esta trabajando un turno doble en tal caso las condiciones del Artículo X prevalecerá.

ARTICULO XII DÍAS FESTIVOS PAGADOS

Sección 1: Los siguientes días serán considerados como días festivos: Año Nuevo, Día del Presidente, Día Memorial, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Dar Gracias, Nochebuena, Navidad y el día de cumpleaños del empleado*.

** Empleados contratados después de 8 de agosto de 2004 no serán elegibles para el día cumpleaños del empleado.*

Sección 2: Todos los empleados regulares de tiempo completo recibirán ocho (8) horas de pago regular para cada uno de los días festivos descritos arriba proveído que han satisfecho las siguientes calificaciones:

- (a) Un empleado tiene que trabajar completamente el día anterior y el día posterior del día festivo, o estar en una ausencia excusada previamente (veinticuatro (24) horas antes del día festivo) para recibir el pago del día festivo. Tal excusa tiene que ser por escrito de su supervisor. Sin embargo, tal pago del día festivo será pagado a todos los empleados que están "laid off" o en un permiso de ausencia (esto incluye lesiones compensables) y por eso califica porque a trabajado durante cualquier tiempo de la semana antes del día festivo, la semana del día festivo o la semana después del día festivo. Es acordado que en el evento de que un empleado sea lesionado en el trabajo en el día antes o el día después del día festivo, impidiendo la finalización del día de trabajo fijado, no perderá el pago del día festivo proveído que el empleado sea elegible para el día festivo.

La Compañía puede excusar una ausencia o retraso para propósitos de este Artículo únicamente, y el pago por el día festivo en casos donde el Gerente de Personal de la Planta y el Gerente de la Planta, a su sola discreción, creen que la razón para la ausencia o el retraso y la completa asistencia del individuo merece una excepción a la regla descrita arriba.

- (b) Cuando un día festivo cae en domingo, el siguiente lunes será observado. Los empleados quienes tiene un domingo asignado, observarán el día siguiente (hayan o no trabajado) como lunes.
- (c) Cuando el cumpleaños de un empleado cae en un día de trabajo, el empleado puede aceptar voluntariamente ocho (8) horas de pago regular por el día festivo de su cumpleaños en

lugar del día libre. El empleado que elija esta opción debe notificarle a la Compañía por de menos con una (1) semana de anticipación y tiene que calificar para el día festivo pagado. Si el empleado elige esta opción, las ocho (8) horas de pago se le añadirán al cheque de pago de la semana de su cumpleaños y se esperará que el empleado trabaje las horas fijadas.

- (d) Cuando el cumpleaños de un empleado cae en otro día observado como un día festivo pagado, el empleado recibirá un día libre adicional en el horario de trabajo antes o después de el día festivo, según la determinación de gerencia.

ARTICULO XIII

EQUIPO FACILITADO POR LA COMPAÑÍA

Sección 1: La Compañía proporcionara las cantidades razonables y adecuadas del siguiente equipo:

- A. Chaira, piedras de carburando, bolsillos, guantes de metálicos, cuchillos, y equipo de seguridad para todos los empleados quienes lo requieran.
- B. Botas con puntas de acero para "shacklers" únicamente.
- C. Todas las botas y delantales requeridos para los destrípadores mientras que estén trabajando en la mesa de destripar.
- D. Equipo y herramientas manuales de mantenimiento como es necesario.
- E. Guantes de algodón.
- F. La Compañía proporcionará batas para todos los trabajos designados por la Compañía. La Compañía acuerda proporcionara hasta dos (2) uniformes blancos por año para los trabajos designados y hasta seis (6) delantales donde es necesario.
La Compañía redistribuirá uniformes disponibles en adición a los dos (2) permitidos y acuerda atender a unos pocos trabajos cuales pueden requerir más uniformes por año debido a la naturaleza del trabajo.
Empleados serán obligados a llevar uniformes/batas en los lugares designados por la Compañía,
- G. Chapas para empleados designados del manejo de materiales.
- H. Overoles para todos los empleados del Manejo de Materiales, serán proporcionados uno (1) cada año aniversario.
- I. Para los empleados de mantenimiento de la planta y corales, un surtido de cubre-todos "coveralls" se hará disponible para

usar diariamente, cuando las condiciones del ambiente lo requirieren.

J. Botas para todos los empleados del tram dock, quienes son requeridos usar botas.

K. Hasta seis (6) delantales por año para los operadores del serrucho en Proceso, si son requeridos usarlos.

Sección 2: La Compañía lavará la ropa exterior del trabajo de los empleados, que fue proporcionada por la Compañía.

Sección 3: El empleado es responsable por la seguridad y el uso eficiente de todo el equipo facilitado por la Compañía y, si tal equipo se pierde o es destruido intencionalmente o maliciosamente, el empleado será responsable y la Compañía puede cobrarle al empleado (al coste de la Compañía) y puede deducir ese costo de su sueldo.

Sección 4: La Compañía proveerá a todos los empleados, cuchillos filosos para todos los empleados quienes requieran el uso de cuchillos.

ARTICULO XIV TRABAJO DE SOBRE TIEMPO

Trabajo de sobre tiempo en cada departamento será dividido lo mas igualmente y justamente posible entre empleados calificados de producción en el departamento. Con respecto al personal de mantenimiento, el sobre tiempo será dividido lo mas igualmente y justamente posible entre los empleados calificados dentro de las siguientes clasificaciones: Mantenimiento general, refrigeración, electricista, mecánico de escala. Mecánicos de "forklift", mecánicos del manejo de material y el grupo especial será igualmente separado con respecto dentro de cada grupo. Es entendido y acordado que tal igualización no puede ser afectado en un base diario, semanal, o mensual, pero se tratará cambiar tales desproporciones dentro de un período razonable.

ARTICULO XV SEÑORÍA

Sección 1: Es la póliza de la Compañía de seguir la señoría para que los empleados de tiempo completo con la mayor cantidad de servicio tengan la mayor cantidad de seguridad de empleo y oportunidades de promoción.

Sin embargo, el operación eficiente de la planta y la justicia para todos requiere que la condición física y la habilidad, así como señoría, sean consideradas para todas las materias cubiertas por este Artículo. Empleados de tiempo completa con la mayor señoría tendrán preferen-

*Acuerdo Laboral
entre*

**Tyson Fresh
Meats, Inc.**

y

**United Food &
Commercial Workers,
International Union
AFL-CIO, CLC,
en nombre del Local
Union, 222**

Dakota City, Nebraska

9 de agosto de 2004

hasta

9 de agosto de 2009



MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO EXCESO DE TRABAJO

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía, durante negociaciones, llegó a un entendimiento con la Unión que en un caso donde la Unión cree que existe una carga de trabajo indebida, la Compañía esta de acuerdo a aceptar una queja relacionada con tal carga de trabajo indebida. La Compañía y la Unión atentaran resolver el tema en una manera profesional. Es entendido ante ambos partidos, sin embargo, que este acuerdo no interfiere con las prerrogativas de la gerencia las cuales son contenidas en Artículo V, Derechos de la Gerencia. Es también entendido ante ambos partidos, que este acuerdo de ninguna manera impone una obligación de formular "normas de personal" o "cuotas de producción."

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

1. Electricista
 2. Mecánico
 3. refrigeración
 4. Mantenimiento del Edificio
 5. Escalas y Electrónica
- Firmas hacia la división de Mantenimiento de las divisiones de Matanza o el Proceso serán permitidas y señoría será transferida al cumplir calificación. Un empleado no podrá usar a Mantenimiento como vehículo para moverse de la división de Matanza a Proceso o vise-versa.

ADICIONES/ELIMINACIONES/CAMBIOS

Es entendido ante ambos partidos que la función de mantenimiento es sumamente compleja y sujeta a cambios rápidos en tecnología. Es entonces imposible enlistar en este libro cada actividad, tema, maquina, herramienta, etc cual puede tener un lugar legitimo en el entrenamiento de personal de mantenimiento.

La Compañía esta de acuerdo en proveer noticia por escrito a la Unión de cualquier cambio con sustancia a este programa antes de que sea iniciada en caso de que la Unión desee discutir el cambio antes.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

REVISIONES DE PROGRESO

Empleados progresando sobre el programa de entrenamiento de Mantenimiento serán revisados nada menos que mensualmente antes de obtener el nivel 7.

Esta revisión debe incluir una medida de las habilidades obtenidas; y una medida de habilidades deficientes y un plan para corregir tales deficiencias; una evaluación de costumbres de trabajo, actitud, y asistencia; una evaluación de costumbres de seguridad y archivos de seguridad; y cualquier otro tema apropiado para el empleado.

Tal evaluación será hecha por escrito y se mantendrá en el archivo de Personal.

SEÑORÍA

El proceso de señoría dentro de mantenimiento será de acuerdo a los términos del contrato laboral. Los siguientes puntos son notados para propósitos de clarificación con respecto a mantenimiento.

- Un empleado que ha firmado un trabajo en mantenimiento no se considera calificado hasta que haya obtenido el nivel 7 y entonces no puede firmar trabajos de acuerdo a los términos de el contrato laboral. Bajo la misma razón, una persona firmando de otro departamento o división no tendrá señoría
- hasta que es obtenido el nivel 7.
- Antes de que se le asigne un trabajo de mantenimiento a un trabajador de afuera del departamento y ha un empleado de mantenimiento que busca un cambio de categoría, el empleado debe satisfacer de perdida un 60% de un examen de aptitud para la especialidad que se busca.
- Una firma de un trabajo entre turnos o categorías cubierto por el programa será considerado lateral y no resultara en una reducción de salario.
- Vacancias dentro de la división de Mantenimiento serán satisfechas bajo una concepto de mayor puede, menor debe ("quick bid"), utilizando señoría divisional, con la vacancia final siendo abierta para firmas entre-divisionales. Quick bids serán considerados solamente en ejercicio de señoría y no serán sujetos a los términos de congelamiento contenido dentro este acuerdo laboral.
- Al ratificarse, Mantenimiento (excepto Mantenimiento de Cueros) será considerada una división distinta para propósitos de señoría y contendrá las siguientes categorías de habilidades:

SUELDOS

Grados de pago, niveles de habilidad, y sueldos bajo el programa serán lo siguiente:

	<u>M0</u>	<u>M3</u>	<u>M4</u>	<u>M5</u>	<u>M6</u>	<u>M7</u>	<u>E7</u>	<u>R7</u>
Actual	\$10.20	\$10.60	\$11.15	\$11.65	\$12.15	\$13.20	\$14.20	\$14.20
Nuevo	\$11.00	\$11.00	\$11.00	\$12.20	\$12.75	\$14.45	\$15.45	\$15.45
(Cambio)	(\$.80)	(\$.40)	-(.15)	(\$.55)	(\$.60)			

**Los sueldos de los niveles de mantenimiento para M5-R7; aumentarán cada año igual que los de producción en el 2,3,4 & 5 año.*

NIVEL/PROGRESIÓN DE PAGO

Se espera que el Personal de Mantenimiento progreso sobre los niveles de entrenamiento y reciba aumentos de sueldo de acuerdo a lo siguiente. Esto indicado abajo es un tiempo máximo y un empleado puede progresar mas rápido como sus habilidades permitan.

Niveles 1 y 2 en 90 días, luego aumenta a M3.

Niveles 3 y 4 en los siguientes 90 días, luego aumenta a M4.

Niveles 5 y 6 en los siguientes 90 días, luego aumenta a M5.

Nivel 7 en 90 días, luego aumenta a M6.

Niveles 8, mecánica o electrónica, Grados M7 y E7, son opcionales para el empleado.

R7 es opcional para refrigeración y boiler roundsmen.

En el evento de que un empleado de mantenimiento fracasase en satisfacer los niveles definidos arriba, lo siguiente se aplicara:

- Donde la Gerencia a fracasado en proveer el entrenamiento necesario para cumplir con la progresión, el empleado recibirá el aumento en sueldo programado, la Gerencia reaccionara para corregir la deficiencia en entrenamiento, el empleado tomara una prueba, y luego será calificado o descalificado basado sobre los resultados.
- Donde el empleado este progresando muy despacio, no debido a una deficiencia en el entrenamiento programado, y donde hay una esperanza que el empleado podrá calificar, se hablara con el empleado tocante sus deficiencias, será programado para entrenamiento adicional, y cualquier aumento en sueldo será detenido hasta que el nivel sea obtenido. Se le avisara a la Unión por escrito cuando esto suceda.
- Donde no se espera que el empleado califique a nivel 7, el o ella será descalificado.

electricidad, refrigeración, mantenimiento de la instalación, o pesas/electrónica. Igual como en el primero segmento de entrenamiento, enseñanza ocurre en la clase y en el trabajo. El empleado es esperado completar Niveles 5 & 6 dentro de noventa días y a ese tiempo recibirá un aumento de pago a un Grado de Mantenimiento de M5. Nivel 7 debe entonces ser satisfecho dentro de los siguientes 90 días, con un aumento en sueldo cuándo se cumpla grado M6.

Nivel 8 es opcional pero sugerido para el empleado, con un aumento a grado M7 cuando cumple exitosamente el entrenamiento para mecánica (general y building) y R7 para boiler roundsman y refrigeración; y grado eléctrico E7 para electricistas y escalas/electrónica.

Mientras el entrenamiento de niveles 5 a 8 es designado ser especializado, una cierta cantidad de entrenamiento en otras especialidades es necesario en orden de producir personal de mantenimiento bien entrenado y seguro. Por esta razón, ciertas partes de el programa de entrenamiento requieren que el empleado "entienda" cuando otras secciones requieren que el empleado sea "proficiente." La distinción es que "entender" denota una calidad de entrenamiento menos que "proficiente", pero suficiente para preparar a el empleado para que puede desempeñar su trabajo en una manera segura y eficiente.

En todos los niveles de el programa de entrenamiento, cada semana de entrenamiento será revisada, y firmada con una fecha por el empleado y su Supervisor. También, una evaluación por escrito será hecha por el supervisor hasta que el empleado obtenida el nivel 7.

Pruebas, cuales son una medida de evaluación valuable, también son dadas a través de el programa entero, por escrito o en forma verbal cual sea preferida por el empleado. Tales pruebas deben ser satisfechas a un 80% para que el empleado obtenga el nivel que busca.

Toda clase, evaluación, o prueba así como el entrenamiento en el trabajo, son desempeñadas en el lugar de trabajo durante tiempo de la Compañía. Material por escrito será disponible para que el empleado lleve a casa para acelerar el proceso de entrenamiento, pero tal trabajo en el hogar no es requerido.

El trabajo de el empleado será programado de acuerdo con su nivel de habilidades y su necesidad para entrenamiento. Donde posible, el empleado será asignado a trabajar con una persona con experiencia quien pueda asistir con el proceso de entrenamiento.

De la misma manera, la Compañía espera desarrollar un empleado de Mantenimiento con habilidades, calificado, y seguro dentro de un año.

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRENAMIENTO DE MANTENIMIENTO

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Ambos partidos se han juntado y han tenido discusiones sobre el Entrenamiento de Mantenimiento en la instalación de Dakota City y han acordado hacer lo siguiente.

PROPÓSITO DEL PROGRAMA

El propósito del Programa de Entrenamiento de Mantenimiento para Dakota City es para atraer, desempeñar y retener un personal especializado con capacidades y que son cuidadosos para apoyar las funciones de la planta de res en Dakota City.

INTENCIONES DEL PROGRAMA

El Programa de Entrenamiento de Mantenimiento es aplicable a todo el personal de mantenimiento de la planta en Dakota City, esto incluye la División de Mantenimiento para la Instalación y aquellos asignados a la División de Cueros/Curtiduría, sin embargo, se excluirá los pintores, conserjes, y el cuarto de cuchillos.

RESUMEN DEL PROGRAMA

Cuando es aceptado al Departamento de Mantenimiento, después de calificar con un resultado de sesenta por ciento (60%) o más en el examen de aptitud para la especialización que busca, el empleado comienza un programa diseñado para el entrenamiento de personal de mantenimiento, sobre dos segmentos extensos, cada uno contiene cuatro niveles de instrucciones.

El primer segmento consiste de Nivel 1, una introducción general, y Niveles 2,3 y 4 cuales consisten de instrucciones básicas en electricidad/mecánica y seguridad. El entrenamiento ocurre en la clase de instrucción y en el trabajo.

El empleado es esperado completar Niveles 1 & 2 dentro de los primeros noventa días y a ese tiempo recibirá un aumento de pago a un Grado de Mantenimiento de M3. Niveles 3 & 4 requieren otros noventa días de entrenamiento con un aumento a Grado M4 cuando los completa satisfactoriamente.

El segundo segmento del Programa, consiste de Niveles 5, 6, 7, y 8, es diseñado para entrenar en una de cinco áreas especializados: mecánica,

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
PUSH & TRANSFER & UNLOAD/LUGGERS**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía y el Sindicato están de acuerdo a quitar la posición de lugger (de grado en proceso) de la lista de trabajos en el acuerdo laboral. Sin embargo, en los casos de una mala función o cualquiera otra situación cual requiere de físicamente cargando un canel de res, la Compañía acepta pagar el sueldo previo de lugger (de grado en proceso) siempre y cuando que se desempeña por lo menos quince (15) minutos de esa función.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
ERRORES EN LOS CHEQUES DE PAGO**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Errores de nomina, de al menos \$50.00 serán corregidos el viernes (el empleado debe reportar el error a su supervisor antes de mediodía, el viernes). Cualquiera otra discrepancia será corregida a través de pago retroactivo en el siguiente cheque de pago del empleado.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO DERECHOS DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía acuerda proporcionar tiempo libre a los empleados que deban viajar para concurrir a la oficina de Servicios de Inmigración y naturalización (INS) con el fin de asistir a citas y/o obtener los documentos necesarios para mantener la correspondiente autorización de trabajo, ciudadanía, etc.

El empleado en cuestión deberá presentar un certificado emitido por el INS, el cual debe establecer la fecha y la hora de la cita programada. Esto deberá presentarse lo más rápido posible al supervisor inmediato. El Gerente de recursos humanos deberá determinar el período de tiempo necesario para asistir a la cita o para obtener los documentos según cada caso en particular y, de acuerdo con lo analizado, deberá además tomar la determinación final.

En caso que el empleado sea despedido por causa del vencimiento de su autorización de trabajo, la compañía deberá informar inmediatamente y por escrito a la Unión local. Un empleado que haya sido despedido por causa del vencimiento de su autorización de trabajo recibirá una cantidad de tiempo razonable (en general serán 30 días, pero esta cantidad podrá extenderse si el empleado es diligente en su intento de obtener una autorización de trabajo) para presentar una autorización de trabajo actualizada y será asimismo considerado para ser reincorporado con beneficios y señoría completos.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

Compra de Acciones de Tyson Foods, Inc. durante el plazo del contrato laboral.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO PLAN DE COMPRA DE ACCIONES DE TYSON FOODS, INC

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía acuerda proporcionar el siguiente Plan de Compra de Acciones de Tyson Foods que cubrirá a todos los empleados de la unidad de negociación de la planta Dakota City.

- a). Los empleados son elegibles para participar el primer día del mes posterior a los meses que coincidan con o posterior al período de tres (3) meses de servicio de tiempo completo.
- b). Los empleados podrán contribuir donando desde un uno (1) a un diez (10) por ciento de su paga o entregando desde \$1.00 a \$25.00 por semana después de impuestos.
- c). Tyson comprará las acciones correspondientes a Acciones ordinarias clase A de Tyson. Los empleados recibirán informes trimestrales.
- d). Luego de la exitosa finalización de un (1) año de servicio, Tyson realizará una contribución al Plan de ahorro para pensión que equivaldrá al cincuenta (50%) por ciento de las contribuciones de los empleados al plan de compra de acciones. La contribución realizada por Tyson al Plan de ahorro para pensión se efectuará dentro de la cuenta 401 (k) de los empleados antes de los impuestos.
- e). Las acciones de Tyson adquiridas por el empleado estarán disponibles al finalizar cada trimestre del año. Las acciones de Tyson adquiridas por la Compañía en representación del empleado en relación al Plan de ahorro para pensión estarán sujetas a las normas de retiro 401 (k).
- f). Los empleados tendrán tres (3) opciones bajo este Plan. 1) Dejar las acciones en el Plan para que las mismas crezcan mediante la reinversión de dividendos, 2) Retirar las acciones del Plan o, 3) Vender las acciones a través del Plan.

Mientras las acciones de Tyson han aumentado su valor históricamente, no existe ningún tipo de garantía de que las mismas se incrementen en el futuro. El desempeño pasado es tan sólo un indicador, no una garantía de desempeño futuro. Las acciones de Tyson, al igual que las acciones de cualquier compañía, podrán aumentar o disminuir su valor.

La Compañía mantiene el derecho de hacer cambios al Plan de

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
CHEQUES DE VACACIONES**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía hará disponible los cheques de vacaciones el jueves de cada semana para vacaciones cuales comienzan la semana o semanas siguientes.

El intento de este memorándum es de proveer la Compañía con suficiente tiempo el viernes para entregar los cheques cuales faltan.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO VISITACIONES DE LA UNIÓN

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y e United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Los representantes de la unión tendrán derecho a visitar el lugar de trabajo en cualquier momento durante las horas de trabajo normales, siempre y cuando dichas visitas no resulten perjudiciales ni interfieran con las operaciones o con la fuerza laboral. La unión entregará a la Compañía una lista de los diferentes funcionarios y representantes sindicales que podrán visitar la planta durante el término de este convenio. Dichos funcionarios y/o representantes deberán realizar los arreglos correspondientes y deberán recibir autorización (que no sea negada sin fundamentos) con anticipación respecto del comienzo de la visita. Estos representantes deberán observar las reglas y los procedimientos aplicables a los visitantes. La Compañía deberá contar con la opción de acompañar a los representantes de la unión en cualquier área de trabajo, en cualquier momento que la Compañía considere que esto es necesario para la seguridad de cualquier individuo.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
HORARIO DE NOTIFICACIÓN**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral entre Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Con respecto al administración del Artículo VII, Horas de Trabajo, del presente Acuerdo Laboral, es entendido que los empleados de producción serán notificados del horario del turno para las 12:00 de la tarde del día antes de cada turno. Empleados de Cuería/Curtiduría serán notificados no mas tarde del termino de su turno del día antes de tal cambio. También es entendido que la Compañía puede reducir o aumentar las horas estipulados por causa de eventos con son fuera del normal o no son provistos a cualquier tiempo; pero, la Compañía hará el esfuerzo de minimizar tales cambios.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

la vida del presente convenio. No obstante, se entiende que los empleados que participan en este programa al momento de dicha terminación continuarán recibiendo una paga de acuerdo con este programa de Comienzo rápido.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
"QUICK START"
AVANCE RÁPIDO

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral entre Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Comienzo rápido también será pagado a cualquier empleado quien hace una apuesta de un trabajo de base a un trabajo que es elegible para Avance Rápido y quien no ha sido recientemente puesto en un trabajo de oferta dentro de los últimos quince (15) días de la asignación.

Las partes han acordado poner en práctica un programa de aceleración de progresión de tasa, de aquí en adelante denominado "Comienzo rápido". El mismo tiene como objetivo determinar la progresión de la tasa de comienzo semanalmente para aquellos empleados que realizan trabajo calificado como trabajo de grado uno (1) o más alto y para quienes semanalmente cumplen con los criterios de asistencia.

Para fines de los requisitos necesarios para este programa de Comienzo rápido, el empleado debe incurrir en cero (0) puntos de acuerdo con la Política de asistencia de la Compañía para así poder calificar para el programa en esa semana.

El empleado podrá ser no elegible para el programa de Comienzo rápido, razón por la cual recibirá un pago de acuerdo con la progresión normal cuando:

- a). Un poseedor de ningún empleo es trasladado a un puesto de grado 0 de acuerdo con el artículo de antigüedad. (La reasignación temporal de un empleado no causará una pérdida del programa de Comienzo rápido).
- b). Un empleado descalificado de un trabajo calificado por grado y trasladado a un trabajo de grado 0.
- c). El empleado es trasladado a un trabajo de grado 0 para el cual dicho empleado se ha ofrecido. (Sin embargo, un ofrecimiento para ocupar un trabajo de un grado más alto no causará una pérdida del programa de Comienzo rápido).

La paga por vacaciones se calculará según la tasa propia del programa de Comienzo rápido, siempre y cuando el empleado califique para dicho programa la semana anterior a las vacaciones.

La Compañía se reserva el derecho de modificar o dar por terminado el programa de Comienzo rápido en cualquier momento durante

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
HORARIO DEL DÍA ANTES DE AÑO NUEVO

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Es entendido que la Compañía hará, a un extremo razonable de las circunstancias de negocios, un horario de trabajo para el turno(s) del 31 de diciembre en tal forma de que el turno de la tarde saldrá temprano.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

**MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
TRASLADO DE SEÑORÍA DEPARTAMENTAL
POR ELIMINACIÓN DEL TRABAJO**

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Un empleado quien a retenido señoría únicamente en un (1) departamento y su trabajo es eliminado permanentemente y a sido transferido a un departamento nuevo tendrá su señoría departamental aplicado en su nuevo departamento. Un "layoff" no es una eliminación permanente.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO DIVISIÓN DE CUERÍA/CURTIDURÍA

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía y la Unión se han juntado y han discutido la naturaleza sin igual de la División de Cuería/Curtiduría y han acordado lo siguiente:

- 1) Empleados esenciales a la operación de Curtiduría, conocidos como el "blue crew" o el "wring crew", serán sujetos a la designación de un día para domingo en lugar del domingo calendario. Trabajo realizado en tal domingo designado será compensado doble (2) la escala horario regular.
- 2) Un clausura de la planta para vacaciones como es descrito en Artículo IX, Sección 6, puede no afectar a las Operaciones de Cuería/Curtiduría. Empleados de Cuería/Curtiduría quienes trabajan durante el tiempo que la planta principal esta cerrada para vacaciones tomarán sus vacaciones a otro tiempo durante el año.
- 3) Las horas de trabajo serán estipulados con respecto al Artículo VII, Sección 2. Es entendido que cueros son frágil y trabajo en progreso necesita ser realizado. Si una emergencia ocurre, requiriendo que los empleados en el proceso del trabajo frágil (los grupos verdes y azules y pieles) trabajen por un tiempo adicional, la Compañía buscará empleados calificados de la planta para completar el trabajo, usando el concepto de el empleado con más Señoría puede, el empleado con menos Señoría debe. La Compañía tratará de minimizar la ocurrencia de estos tipos de situaciones.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ERGONOMICO

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

Tyson reconoce el valor del programa ergonómico existente. La Compañía anticipa la continuación de los programas descritos en el Acuerdo de Salud y Seguridad de Tyson y el Apéndice. La Compañía no tiene planes corrientes para discontinuar estos esfuerzos durante el plazo de este acuerdo laboral. La Compañía esta de acuerdo de proveer una noticia por escrito a la Unión de cualquier cambio de substancia a las pólizas y programas hechos como un resultado de este acuerdo antes de cualquier cambio es iniciado para proveerle a la Unión un oportunidad para discutir el cambio en consideración.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO
"ACTIVE BALLOT CHECKOFF"

Este memorándum es, por el presente, hecho parte del Acuerdo Laboral ente Tyson Fresh Meats, Inc., la planta en Dakota City, y el United Food and Commercial Workers, AFL-CIO, con fecha del 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2009.

La Compañía con autorización del empleado por escrito, deducirá del pago por semana la cantidad designado por el empleado para el "Active Ballot Checkoff-(ABC)" y lo entregará rápidamente al oficial apropiado de la Unión para ABC.

La Unión indemnizar y preservar la Compañía contra cualquier reclamo, audiencias, juicios, o en relación, y de cualquier otra forma de obligación como un resultado de hacer una deducción de acuerdo con la provista autorización y asignación bajo las condiciones permitidos por ley.

Fecha:

Por La Compañía:

Por La Unión:

Mark Gordon

Marvin Harrington

Mantenimiento del Complejo;

Mantenimiento de Cuería /Curtiduría

Grado Básico de Matanza

Conserje de Mantenimiento Pintor

Filter Changer

Grado Cuarto de Matanza

Operador de "Paunch Burner"

Grado Cinco de Matanza

Kniferoom

Kniferoom/Utility Sharpener

Otro:

Mechanical, Electrical, Building Maintenance, Refrigeration, Electronics/Scales de acuerdo a la calificación y provisiones del Programa de Entrenamiento para Mantenimiento. Grados contenidos en Artículo XXV.

Shell Saw
Strip Saw
Chuck Saw
Rib Saw

Well Saw
Bone Tops
Pull Knuckle

GRADO UNO: Base + \$1.88

Pull Butt Tender
Split Forequarter
Hind Saw
Chuck Boner

Pull clod
Pull Tender
Utility Person
Operate Loin Dropper

Escala de "Leadperson"

"Leadpersons", Asistente Entrenadores de hora, y "Spell Relief" tendrán 10¢ más del mas alto escala en el departamento. (Departamento significa línea).

Cueros

Base (El mismo como en Proceso)

Load-Out

GRADO UNO: Base + 10¢

Load-Out Scaler

Forklift

GRADO DOS: Base + 15¢

Clean-Up

Chemical Coordinator

GRADO TRES: Base + 45¢

Flesher

Tank Puller (Green)

Grader (Green)

Trim Heads

Trim Teats/Shank

Hang Heads

Trimmer

Receiving Coordinator

Open Shanks

Trim Foreshanks

Trim Tails

Forklift/Production Loadout

GRADO CUARTO + 55¢

Wring Feed

Blue Pullers

Grader (Cured)

Hide Hanger

Lime Hide Trimmer

Tannery Ringer

Blue Stackers

Tank Puller (Cured)

Tiers and Carriers

Operate Lime Deflesher

Hang/Trim/Stack

Bone Loin Wing	Pull Flank
Trim Loin Wing	Clean Brisket Bone
Pull Elephant Ear (B)	Trim Knuckles
Bone Arm	Trim Tops
Trim Strips	Seam Rounds
Clean Plate Bone	Grinder Operator
Trim Bottom Butts	Depal Operator
Trim Nose Brisket	Feed Chain (M.H.)
Bulk Scale	Accumulation Monitor
Case Sealer	Split Boneless Short Rib
Relabel Loop	Push & Transfer & Unload
Trim Bone-In Short Rib	Trim Flap Meat
Pull Plate Eye	Pull Round Eye
Trim Plate Eye	Trim Gooseneck, Eye, & Flat
Trim Short Loin	Drop Inside Skirts
Trim Round Heel Muscle	Knife Off Foreshank
Buggy Operator/Trim Contamination Wedge	Remove Belly Strap/Plate

GRADO CINCO: Base + 30¢

Mat. Hdlg. Equip. cleaner	Input Stack
Saw/Split spare rib	13-Rib
Drop Flank	Output Stack
Palletizer Operator	Finger & Button Boner
Chuck Roller	Trim Karubi Plates
Load Boxes	Trim Tenderloin (A)
Split SR/Operate SR Saw	Carousel Operator

GRADO CUARTO: Base + 48¢

Baader Operator	Bone Plates
Pull Kosher	Operate outside skirt skinner
Wing Saw	K-Pak Operator
Operate Skinner	

GRADO TRES: Base + 83¢

Pull Aitch Bones	Bone Brisket
Mark Paddle Bone	

GRADO DOS: Base + \$1.38

Bone & Seam Rounds	Bone Ribs
--------------------	-----------

Hock Cutter	Drop Elephant Ears
Trim Oyster	Boneguard
Relable Loop (A)	Rib Finger Trimmers
Dump Tubs	Whizzard Knife Operator
Feed plate skinner & plate slicer	Swing-Off Rounds
Transfer/Sort Bones	Foreign object inspector
Haul & load misc. to multivac	Janitor
Mark Elephant Ears	Monitor Bone Hole
Open laundry and lockers	Pack split spare ribs
Trim Checkers	Remove Bone Chp/Mark Rose
50/50 Extruder	Trim Strip Tails
8300 Operator	Set up/op/bag multivac
Weight Box Finger Trim	Small Box Controller
Swing Up Chuck	Hang Chuck Chains
Sinew Extractor	Cut off Paddle Bone
Feed Skinner	Sort lean trimmings
Trim arm to 80/20	Transfer Product
Trim Boneless Short Rib	Trim chuck cap
Spray Carcass	Bag & Box Round Heel Muscle
Cut Off Cod	Bag Japanese Flapmeat
Place Plate Bone on Belt	Feed Bone to Protocon
Box Diaphragm Tissue	Trim contamination/ pre ID
Trim upgrade	Trim/bag miscellaneous product
Anal Ray Operator	Bag Split Spare Ribs
Bag, box rib product	

GRADO SEIS: Base + 20¢

Bone Foreshank or Hind	Trim Rounds (Gsnek. or insides)
Product Stacker	Blender Operator
Hand line Operator	Inventory & Feed Chain
Operate skinner/Gen. Laborer	Push-Up Beef
Pallet transfer Operator	Transfer & Rail Off
Palletize/wrap/manifest	Cut & Swing Forequarter
Trim Shin & Shank	Rework/Stack off boxes
Trim Rib	Pull/Trim Liftermeat
Ribtail Liftermeat	Trim Clod
Trim Flank	Chuck Short Rib
Trim Hanging Tender	Split short rib/clean three bones
Drop Brisket	Separate Kosher & Liftmeat
Special Trim from Drops	Trim Skirts
Trim loin wing	Trim Briskets

Lugging Buggy Operator	Pre-Gutter
Tag/Stamp Beef	Edible Fat Puller
All Rend. Oper. (except Rotex)	Remove Chain/2nd Legger
Pull Large Intestine	

GRADO CINCO: Base + 50¢

Low Trim	Rumper
Rail Out	Flanker
Straight Knife Sharpener	Rim-Over Brisket
Low Backer	Lugger
Saw Cattle	Air Knife Sharpener
Rib Cattle	Low Neck

GRADO SEIS: Base + 70¢

1st Butter	2nd Butter
Utility (Coolers)	

GRADO SIETE: Base + 95¢

Kill Floor Utility Person	Gutter
AHT (7 + 10 cents)	Splitter

PROCESO

BASE:

Trim Contamination	Drop Shank Bone
Clean-up	80/20 Packer (A)
Haul Inedible	Forklift (Processing)
Box Diaphragm Tissue	Pack & Label Trim
Box Elephant Ears	Vat Dumper
Check Ground Beef	Drop Kidney/Hanging Tender (A)
Rehang Round	Stuffers
Box Tissue	Pull Elephant Ear
Packers	Trim & Pack Back Strap (A)
Box Tun/Strap dump TB	Supply & Clean-up
Control Switches	Reject Handler (A)
Drop Chuck	Ner & Stuff
Transfer Bones	Supply & Reject
Trolley Room	Laundry
Rework	Trim Kidney & Pack Kidney
Clean Sht. Rib Bones	Pull Spinal Cords
Pick Trim	Hang Trolleys
Clean-up Gr. Beef & Lockers (B)	Identify Boneout

Tongueside Pack	Split Face Plate
Wash Brains	Wash/Box Tongues
Rinse & Trim Tripe (Honeycomb)	1st Hang Off
2nd Hang Off	Cheek Puller
Rotex Operator	Trim In cooler

GRADO TRES: Base + 20¢

Knocker/Shackler	McClure Knife
Rip Tails	Skirt Puller
Dehorn & Notch Ears	Templer
Downpuller	Chiseler
Dejoint Heads	Cheeker
Drop & Hang Heads	Pull Jaw Meat
Clip & Flush Heads	Save Head Meat
Drop & Hang Tongues	Pluck Table
Dehorn & Trim Heads & Tongues	Separate Tie & Cut
Bung Dropper/Notch Tails	Flush Lg. Intestine
Grub Rail	Pull Off Liver & Heart
Trim Lg. Intestine	Debone Heart
Save Pancreas	Feed Strickler
Pull Off Round	Cook Small Intestine
Pull Off Paunch	Push & Space Hot Beef
Round Runner	Cut off Paunch - Cut Off Peck
Inspect Carcass and Wash	Rod Weasand
Rail Off (2)	Roller Grade
Rail On	Roller Regard
hooker	Cut Off Pizzle
Cut Down	Raise Gullet

Leadsman Rendering (3 + 10 cents)

Plasma Operator	Belly Ripper
Saw Brisket	Whizzed Heads
Clipper	

GRADO CUARTO: Base + 35¢

Sticker	Hot Scaler
1st Legger	2nd Legger
Mark Pattern	Side Puller
Scaler	Aitch Bone Cutter
Push Beef	Clear Necks

APENDICE -- TRABAJO DE GRADO MATANZA

BASE:

Drive Cattle	Bag Tails
Wash Tallow Cars	Cleanup (Edible Rendering)
Cut Off Front Feet	Cleanup (Inedible Rendering)
Strap Cattle	Janitor (Day)
Squeegee	Yards Workers
Hang Plastic	Outside Cattle Drive
Box Maker	Water Pen Drive
Car Washer	Hold Cardboard
Hang Paper Towels	Blow Hocks
Remove Plastic	Pull Spinal Cords
Box Large Intestines	Box Small Intestines

GRADO UNO: Base + 5¢

Tail Washer	Steam Vacuum Operator
Haul Beef Feet Barrels	Wash, saw, remove toenails
Trim, pack beef feet	

GRADO DOS: Base + 10¢

Up Puller	Wash & Trim Tripe (Honeycomb)
Cut off Ears & Foreshanks	Condemned Room Operator
Ring Weasand	Save Sweetbreads
High Trim	Skin Livers
Pop Kidney	Save Lobe Meat
Scaler	Rail Off Hot beef
Cut, switch and stamp Angus	Heartside Pack
Offal Load out	Push Beef (Rail On)
Tongue Trimmer	Rail On beef
Open & Dump Paunch	Head Trimmer (Glands)
Weasand Saver	Save tendons
Offal Transfer	Lipper
Head Splitter	Ante Mortem Worker
Save Brains & Pituitary Glands	Rendering Load out
Trim midlines	Lot Carrier
Cheek puller	Box Head Product
Heartside Palletizer	Monitor Frigo
Pack Inedible	Pack Cheekside
Remove sheath	Palletize Product

ARTICULO XXX
DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo tomará efecto el 9 de agosto de 2004, y permanecerá esforzado y efectivo hasta las 11:59 de la noche del domingo 9 de agosto de 2009. *Cualquier partido puede terminar con este Acuerdo dando notificación escrita al otro partido sesenta (60) días o más días antes del domingo 9 de agosto de 2009. Si tal notificación no es dada por ninguno de los partidos, este Acuerdo se renovará por períodos sucesivos de un (1) año, hasta que tal notificación es hecha. Tal notificación deberá ser entregada por correo registrado o certificado.*

Fecha:

Por La Compañía:

Bruce L. Pautsch

Thomas R. Trosper

Mark Gordon

Tom Dunlop

Por La Unión:

Marvin Harrington

Chuck Clayton

Carmen Hacht

Randy Peters

Jeanne Harry

Sección 2: RENUNCIA DE DERECHOS. Los partidos reconocen que durante las negociaciones que han dado como resultado el presente acuerdo, que cada uno tenía el derecho y oportunidad sin limitaciones de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no impedido por la ley del área del mediador colectivo, y que la comprensión y los acuerdos que han llegado ambos partidos a después de ejercer tal derecho y oportunidad formando parte de este Acuerdo.

Por eso, la Compañía y la Unión, para el plazo de este Acuerdo, en forma de voluntad y sin calificación renuncian sus derechos, y cada uno esta de acuerdo que el otro no será obligado a hacer negocios colectivos con respecto de cualquier tema o asunto referido o cubierto por este Acuerdo o con respecto de cualquier tema o asunto no referido o cubierto por este Acuerdo, aunque tales temas o asuntos al tiempo de negociar o de firmar este Acuerdo no estaban reconocidas o contempladas.

Sección 3: ENMIENDAS. Cualquier modificación o agregado a este Acuerdo, para ser efectivo deberá ser hecho por escrito y ser llevado a cabo por los representantes apropiados de cada partido.

Sección 4: SEPARACIONES. Si cualquier Artículo o Sección de este Acuerdo o cualquier enmienda escrita será declarado inválido por la operación de la ley o por cualquier tribunal de jurisdicción competente o si el rendimiento o la ejecución de cualquier Artículo o Sección fueran restringidos por tal tribunal pendiente de una determinación final sobre su validez, el resto de este Acuerdo y de cualquier enmienda incluida en el, o la aplicación de tal Artículo o Sección a otras personas y circunstancias que aquellas a las que tal condición a sido declarada inválida o las que el rendimiento o la ejecución hayan sido restringidos, no serán afectadas en modo alguno.

el riesgo. Si el empleado cree que ese riesgo no a sido eliminado, dicho empleado tendrá el derecho de contactar un empleado del miembro del Comité de Seguridad de la Planta, quién entonces llevará el asunto al Coordinador de Seguridad o el Gerente de Planta.

Sección 5: La Compañía proveerá tales programas de entrenamiento como gerencia, a su sola discreción, decide que es necesario para asegurar que cada empleado, en conexión con su trabajo respectivo, es entrenado adecuadamente en las precauciones y procedimientos requeridos para seguridad y manejo y uso de facilidades, equipo, maquinaria, químicos y aparatos. Las recomendaciones del Comité de Seguridad serán dados consideración por parte de Gerencia en este asunto.

Sección 6: La Compañía proveerá a la Unión Local una lista con todas las sustancias y procesos peligrosos conocidos en uso en la planta, dando el nombre químico y el nombre de la marca de cada una, y detallando los peligros conocidos y los efectos dañosos de cada una y los niveles de medidas peligrosas u otros factores que pueden causar tales peligros o efectos.

Sección 7: La Compañía intentará por mantener abierto el dispensario durante todas las horas de producción. Los partidos acuerdan que los procedimientos de la Planta deberían cubrir la asistencia primaria de emergencias para accidentes que pueden ocurrir cuando no hay personal médico disponible en las premisas.

Sección 8: La Compañía y la Unión reconocen la complejidad y la importancia de las temas ergonómicas de la industria de carne. La Compañía a indicado su apoyo para el progreso en esta área y que se dará a este asunto una atención significativa por gerencia.

Sección 9: La Compañía esta de acuerdo de proveer un noticia por escrito a la Unión de cualquier cambio de significativo a este Programa antes de que el cambio se realiza en el evento de que la Unión desea discutir los cambios propuestos.

ARTICULO XIX

RENUNCIA DE DERECHOS,

ACUERDO COMPLETO Y SEPARACIONES

Sección 1: ACUERDO COMPLETO. Este es el acuerdo completo que provee todos los beneficios a cualquier empleado que puede tener derechos y es expresamente comprendido y acordado de que la Compañía no tiene obligaciones con cualquier empleado o empleados que no se hayan previsto específicamente aquí.

obligaciones del Comité incluirán la revisión y investigación de las prácticas y reglas de seguridad y las condiciones de salud y seguridad en la planta y en el manejo de las quejas sobre seguridad. La Compañía cooperará incluyendo un representante designado por la Unión en todas las inspecciones de OSHA, hasta el grado requerido por la ley o acordado mutuamente que es beneficioso para el mantenimiento de la seguridad.

Miembros del Comité serán permitidos hacer sus propias inspecciones de las condiciones de la planta como se necesiten razonablemente (proveído que esto no sea abusivo), estando sujetos a tales controles como el Coordinador de Seguridad pueda imponer. Las horas de trabajo perdidas por los empleados cuales son miembros del comité en la realización de sus obligaciones como miembros del Comité serán compensadas por la Compañía a su escala horario regular.

- C. El Comité de Seguridad revisará lo concerniente a la seguridad y hará recomendaciones de gerencia tan pronto como sea factible.
- D. La Compañía tomará minutos de las juntas del Comité de Seguridad Unido y facilitará prontamente copias de tales minutos a la Unión Local y a los empleados cuales son miembros del Comité de Seguridad.
- E. La Compañía pagará el tiempo de trabajo perdido por los miembros del Comité de Seguridad de la unidad mediador cuando sea necesario para asistir a un programa de entrenamiento de seguridad o seminarios organizados por gerencia.
- F. El Coordinador de Seguridad de la Compañía notificará a un miembro del Comité de Seguridad designado por la Unión de cualquier accidente que haya resultado en una lesión cual a causado la hospitalización por una noche de un empleado. El miembro del Comité de Seguridad designado por la Unión y el Director de Seguridad de la Compañía revisarán las circunstancias que han causado el accidente.
- G. La Unión consultará con gerencia sobre la selección de miembros nuevos del comité de seguridad.

Sección 4: En el caso de que un empleado detecte lo que él cree que es un riesgo para la salud y la seguridad del área de trabajo, tendrá el derecho de contactar con su inmediato supervisor, quién, si está de acuerdo con el empleado, tomará acción inmediatamente para eliminar

ARTICULO XXVIII COMITÉ DE SEGURIDAD

Sección 1: La Compañía y la Unión reconocen la prioridad y necesidad para un programa de seguridad efectivo y estructurado para proveer condiciones del trabajo seguras para todos los empleados.

El Programa de Seguridad Unido es designado para ocuparse de todas las condiciones de salud y de seguridad del trabajo dentro la planta, y ambos partidos trabajarán constructivamente juntos para mejorar la seguridad de las condiciones o las prácticas de la facilidad.

Mientras que la Compañía retiene completamente el derecho de seleccionar y utilizar consultantes exteriores cuando lo vea, a su sola discreción, necesario, la Compañía y la Unión pueden discutir y, se acuerdan mutuamente, seleccionar las consultantes para asistir a ambos partidos sobre los materias de seguridad y de salud.

Sección 2: La Compañía acuerda que es su entera responsabilidad de proveer de un lugar de trabajo seguro y para corregir los riesgos de seguridad. Nada en este acuerdo implicará que la Unión Local o Internacional a comprometido o asumido cualquier parte de dicha responsabilidad. Llevando a cabo sus derechos de dirigir el programa de seguridad y de salud en la planta, la Compañía continuará informando ambos a los empleados de gerencia y no de gerencia cuales seguridad depende de la realización de cada persona en sus obligaciones del trabajo.

Sección 3: La Compañía continuará manteniendo los normales Comités de Seguridad de cada planta para el propósito de aconsejar y asistir a la Compañía en la identificación de riesgos de seguridad y recomendar soluciones.

- A. La membresía del Comité de Seguridad consistirá de Representantes del Empleado designados por la Unión Local (membresía consistirá con un mínimo de ocho [8] en la División de Matanza; cuatro (4) en la Extensión; siete (7) en la División de Procesamiento y dos (2) en Cuería/Curtiduría) y están sujetos al reemplazo bajo tales circunstancias y condiciones que la Unión Local pueda determinar, y representantes designados por la Gerencia de la Planta (uno de cual será la persona de cargo del Mantenimiento de la planta), y sujeto al reemplazo bajo tales circunstancias y condiciones como la Gerencia de la Planta pueda determinar.
- B. El Comité de Seguridad se juntará una vez cada mes y tantas otras veces como el Coordinador de Seguridad de la Planta determine en orden para llevar a cabo sus funciones. Las

** Los sueldos de los niveles de mantenimiento para M5-R7; aumentarán cada año igual que los de producción en el 2,3,4 & 5 año.*

ARTICULO XXVI

CLASIFICACIÓN DE LA ESCALA DEL SUELDO- CONTENIDO DEL TRABAJO NUEVO O CAMBIADO

Cuando la compañía establezca una clasificación nueva de trabajo, combine o separe las responsabilidades de clasificaciones existentes, o cambia sustancialmente el contenido de trabajo de una clasificación existente, se establecerá una escala horario apropiada por hora para la clasificación y notificará a la Unión Local de tal escala. Será la intención de la Compañía de informar a la Unión de los cambios de escala y de la razón para tales cambios con una anticipación de la instalación actual. Si la Unión no está de acuerdo con tal escala horario, puede hacer una queja por escrito en el Paso 3 del Procedimiento de Quejas dentro de cinco (5) días de tal notificación. La prueba de justicia de la determinación de la escala por la Compañía es que si esta en línea con la estructura de escalas existentes de otros trabajos de la División, dando considerando apropiadamente al contenido del trabajo y la habilidad requerida. Si una escala más alta es adjudicado, será pagado desde la fecha del cambio.

ARTICULO XXVII

SUBCONTRATACION

Los partidos del Acuerdo han discutido la subcontratación de trabajo hecho por los empleados del grupo mediador y han acordado lo siguiente:

Ambos partidos desean minimizar los efectos de subcontratación sobre la seguridad del trabajo de los empleados y trabajarán para tal fin.

Cuando la subcontratación de cualquier operación existente se convierta en necesaria o deseable, al juicio exclusivo de la gerencia, la Compañía notificará a la Unión; pero, la Compañía acuerda que no subcontratar la operación de un departamento completo. Si la Unión desea discutir los efectos en la seguridad del trabajo de los empleados, los partidos se reunirán para ese propósito. La Compañía acuerda a retrasar los "layoffs" debidos a la subcontratación por de menos por dos (2) semanas subsiguientes a su notificación a la Unión con la intención para que ambos partidos tengan un tiempo amplio para sugerir métodos de impedir los "layoffs" o minimizar sus efectos adversos.

ciones están sujetas a los impuestos de ingreso

6. **Distribuciones** – Un empleado recibirá su cuenta cuando su empleo termina.

El beneficiario del empleado recibirá el balance de la cuenta si el empleado fallece. Si el empleado es casado, el esposo(a) será automáticamente el beneficiario, al menos que el esposo(a) firme una renuncia. Si no se escoge un beneficiario, la cuenta ira al esposo(a) o a la herencia en ese orden. Cuando un empleado recibe pago, 20% (veinte por ciento) será retenido para impuestos a los ingresos. El empleado puede retrasar el pago de los impuestos de una distribución a través de una transferencia inmediata a otro plan calificado o a una Cuenta de Retiro Individual (IRA).

ARTICULO XXIV TABLÓN DE ANUNCIOS

Siempre será mantenido en la planta un tablón de anuncios para el uso de la Unión. Anuncios pueden ser puestos en tal tablón de anuncios sobre materias como juntas de la Unión, asuntos sociales, asuntos recreativos y elecciones y citas de la Unión. Otros anuncios pueden ser puestos en el tablón sujeto a la aprobación de gerencia de su contenido.

ARTICULO XXV ESCALA DEL SUELDO

Sección 1: El sueldo de comienzo para los empleados contratados para la planta de Dakota City durante el plazo de éste acuerdo será \$9.00 (será lo mínimo) y los empleados recibirán un aumento de veinte centavos (\$.20) cada tres (3) meses hasta llegar al sueldo de base.

Sección 2: Efectivo la fecha de éste acuerdo laboral, el sueldo de base será lo siguiente:

	<u>Año 1</u>	<u>Año 2</u>	<u>Año 3</u>	<u>Año 4</u>	<u>Año 5</u>
División de Matanza	\$11.00	\$11.20	\$11.45	\$11.70	\$11.95
División de Proceso	\$10.82	\$11.02	\$11.27	\$11.52	\$11.77
Cueros y Curtiduría	\$10.82	\$11.02	\$11.27	\$11.52	\$11.77
(Aumento)	(\$.60)	(\$.20)	(\$.25)	(\$.25)	(\$.25)

Sección 3: Durante el plazo de éste acuerdo, los sueldos para los empleados de Mantenimiento será lo siguiente:

	<u>M0</u>	<u>M3</u>	<u>M4</u>	<u>M5</u>	<u>M6</u>	<u>M7</u>	<u>E7</u>	<u>R7</u>
	\$11.00	\$11.00	\$11.00	\$12.20	\$12.75	\$14.45	\$15.45	\$15.45
(Aumento)	(\$.80)	(\$.40)	(\$.15)	(\$.55)	(\$.60)	(\$1.25)	(\$1.25)	(\$1.25)

calendario comenzando.

Los empleados en cualquier tipo de Permiso de Ausencia tendrán que pagar la contribución de sus beneficios durante ese tiempo para poder mantener la cobertura de sus beneficios.

Las descripciones del plan de seguro proveen únicamente una descripción de los beneficios mencionados arriba. Los términos y *condiciones completos de cada beneficio son gobernados por los documentos formales del plan*, los cuales se usaran para concluir cualquier conflicto o desacuerdo sobre las descripciones de los planes. Una Copia de todas documentos del plan pueden ser obtenidos a través de contacto con el Departamento de Beneficios de la Compañía.

La Compañía se reserva el derecho de cambiar proveedores y/o administradores contratados o de estar asegurada durante el acuerdo del contrato.

La Compañía se reserva el derecho, durante el termino de este acuerdo, de modificar los aspectos del Plan de Seguro de Salud solamente para incentivar a los empleados a usar ciertos proveedores médicos.

Cambios a los beneficios o planes cubiertos por este Artículo será mutuamente acordados por ambos partidos.

PLAN DE RETIRO DE AHORRO

Efectivo el 1 de enero de 2004, la Compañía acuerda en hacer disponible el siguiente Plan de Ahorro de Retiro para cubrir a los empleados de la unidad laboral de la planta de Dakota City.

1. Los empleados están disponibles para participar el primer día del mes coincidente con o después de tres (3) meses de servicio completo.
2. Los empleados pueden ahorrar del 2 al 60% hasta las limitaciones del IRS, de su pago antes de impuestos.
3. Después de completar un (1) año de servicio, la Compañía les dará dólar por dólar la contribución del empleado hasta el 3% de su pago. Además la Compañía les dará la mitad de la contribución del empleado del siguiente 2% de pago de contribución.
4. Los empleados tienen derechos inmediatamente al 100% de su contribución y la de la Compañía.
5. Generalmente, hay tres maneras en las cuales el empleado puede recibir sus cuentas: 1) Distribución al final del empleo; 2) Retiros; 3) Préstamos. Los retiros y las distribu-

3. Seguro de vida pagado por la Compañía
4. Seguro de muerte o pérdida de miembros accidental pagado por la Compañía
5. Plan de seguro de salud para jubilados

La siguiente cobertura adicional deberá comenzar el primer día del mes posterior a los seis (6) meses de participación en el plan médico bajo el plan de salud grupal, tal como se define más arriba, y terminará el último día de trabajo del empleado (siempre y cuando no sea extendida o convertida, como sea permitido).

1. Cobertura odontológica
2. Cobertura para la Vista

Seguro de incapacidad de corto plazo será disponible después de un (1) año de servicio de tiempo completo.

Las siguientes coberturas opcionales se encuentran disponibles sólo si se abona un costo adicional, y terminará el último día de trabajo del empleado (siempre y cuando no sea extendida o convertida, como sea permitido).

1. Seguro de vida voluntario —disponible el primer día del mes posterior a un período de tres (3) meses de servicio de tiempo completo.
2. Seguro de muerte o pérdida de miembros accidental voluntario —disponible el primer día del mes posterior a un período de tres (3) meses de servicio de tiempo completo.
3. Seguro de incapacidad de largo plazo —disponible luego de un (1) año de servicio de tiempo completo

Las contribuciones de los empleados para el Plan Médico Básico de salud grupal de la Compañía, que incluye seguro médico equivalente a un (1) millón de dólares de vida útil como máximo, cobertura odontológica, cobertura para la vista, tarjeta de receta de medicamentos, seguro de vida pagado por la Compañía, seguro de muerte y pérdida de miembros accidental y seguro de incapacidad de corto plazo equivaldrán al 25% del costo total del plan de salud básico. El plan premial costará más. Las deducciones de la nómina para empleados serán re-evaluados cada año calendario. Si los gastos de plan salud aumenta, es muy probable que las deducciones de la nómina aumentarán. Los doce (12) meses anteriores de gastos de salud del grupo serán utilizados para calcular ;as deducciones de la nómina para los empleados, como es determinado al final del año fiscal de la Compañía , cada septiembre. Basándose por los gastos pasados, la Compañía establece nuevos niveles de deducciones de la nómina para los empleados, tal será efectivo el 1ro de enero de año

empleado quien hayan vivido fuera de la casa del empleado, el empleado será pagado el número de horas que su grupo trabaja hasta un máximo de ocho (8) horas en cualquier día de los dos (2) días consecutivos (uno de los cuales debe ser el día del funeral) en que su grupo trabaje. Tal pago no se incluirá en la contabilidad del trabajo de sobre tiempo. Para ser elegible para el pago del funeral, el empleado debe asistir al funeral. La Compañía reserva el derecho de requerir una verificación.

3. En el caso del fallecimiento de un cuñado, una cuñada, abuelo/abuela, o nieto/nieta, al empleado se le pagará el número de horas que su grupo trabaje hasta un máximo de ocho (8) horas para el día del funeral. Tal pago no se incluirá en la contabilidad del trabajo de sobre tiempo. Para que el pago del funeral le sea dado, el empleado debe asistir al funeral. La Compañía reserva el derecho de requerir una verificación.
4. En el caso del fallecimiento de un amigo cercano, la Compañía procurará permitir al empleado asistir al funeral. Tal permiso no será pagado.
5. Un empleado que encuentra necesario estar ausente, notificará a su supervisor lo más pronto posible.
6. Un empleado, quien no puede asistir al funeral de un pariente de la familia inmediata por razones de distancia, recibirá un (1) día de pago al sueldo fijo de ocho (8) horas para el propósito de luto.

ARTICULO XXIII

BENEFICIOS MÉDICOS/SEGURO

A partir del 1 de enero de 2005, la Compañía acuerda proporcionar el siguiente programa completo de beneficios para empleados regulares de tiempo completo. La siguiente cobertura deberá comenzar el primer día del mes posterior a la finalización de tres (3) meses de trabajo de tiempo completo, y terminará el último día de trabajo del empleado (siempre y cuando no sea extendida o convertida, como sea permitido). Los empleados contratados el 1 de enero de 2005 -o después- serán registrados automáticamente para recibir cobertura individual básica, si no eligen otra cobertura a través de completando el Formulario para Inscripciones para el Plan de Seguro Médico antes de la fecha de elegibilidad del empleado.

1. Cobertura médica, con a un (1) millón de dólares de vida útil como máximo
2. Tarjeta para receta de medicamentos

ARTICULO XXI SERVICIO DE JURADO

Sección 1: Un empleado llamado para una obligación judicial en una corte del condado, estado o federal será excusado para servir en el jurado cuando presenta a su supervisor la citación de tal obligación.

Sección 2: Un empleado regular de tiempo completo será pagado la diferencia entre el pago del jurado y las horas fijadas cuales hubiera trabajado hasta un máximo de ocho (8) por cada día completo de servicio de jurado cuando cae en un día estipulado para trabajar. Si el empleado es despedido de su obligación de ser un jurado durante sus horas normales, el empleado será esperado notificar al Supervisor o la Oficina de Personal de su disponibilidad para trabajar.

Sección 3: El empleado endosará y devolverá al empleador el cheque de pago del jurado con la excepción el empleado puede retener cualquier cantidad con el motivo de gastos de viaje, y de luego el empleador le pagará sus ganancias regulares de tiempo normal.

Sección 4: Servicio de Jurado para todos propósitos será considerado como un día trabajado.

ARTICULO XXII PERMISO POR FUNERAL

Sección 1: Las ausencias debidas al fallecimiento de un miembro de la familia inmediata de un empleado serán tratadas como una ausencia excusada. Un empleado regular de tiempo completo que se ausente por tal razón será pagado durante el período de tal ausencia sobre la siguiente base:

1. En el caso del fallecimiento del suegro o la suegra del empleado quien a vivido en la misma casa que el empleado, o el fallecimiento del esposo/esposa del empleado, el padre, la madre, un hermano, un hermana, o un hijo/hija (incluyendo hijos adoptados legalmente), el empleado será pagado el número de horas que su grupo trabaja hasta un máximo de ocho (8) horas en cualquier día de los tres (3) días consecutivos (uno de los cuales debe ser el día del funeral) en que su grupo trabaje. Para el propósito de este Artículo, el domingo no será considerado como una interrupción para los "días consecutivos." Tal pago no se incluirá en la contabilidad del trabajo de sobre tiempo. Para ser elegible para el pago del funeral, el empleado debe asistir al funeral. La Compañía reserva el derecho de requerir una verificación.
2. En el caso del fallecimiento del suegro o la suegra de un

durante el período de despido de otro empleo, compensación de des-
empleado, compensación del trabajador y otras ganancias.

ARTICULO XVIII

NOTIFICACIÓN DE LA RAZÓN DE DISCIPLINA

Sección 1: En caso de que un empleado sea puesto bajo una suspensión indefinida, la Compañía tendrá que informar al empleado, dentro de cinco (5) días laborales de la razón de la disciplina y de que forma será administrada la disciplina. Es entendido que algunos casos requieren investigación y que los cinco (5) días completos son necesarios, pero la compañía acuerda que esta condición no debe ser usada para retrasar la acción innecesariamente. La Unión acuerda que la Compañía puede informar a la Unión de los casos que requieran más de cinco (5) días y la Unión accederá a ampliar el tiempo en tales casos a una fecha mutuamente aceptada por ambos partidos.

Sección 2: Cuando una decisión es hecho en relación a una acción disciplinaria, la Compañía impondrá tal acción de un manera rápida.

Sección 3: En el caso de una investigación sobre acciones incorrectas, un empleado que tiene una razón legítima para creer que puede ser sujeto a una acción disciplinaria puede requerir representación de la Unión por un administrador de su elección, si está disponible, dentro del departamento correspondiente.

ARTICULO XIX

SERVICIO MILITAR

DERECHO DE REEMPLEO: Un empleado que deje o a dejado una posición de empleo en la Compañía para entrar al servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tiene el derecho de ser reemplazado por la Compañía, cuando tal empleado haya completado sus obligaciones militares, con señoría completa y derechos como son proveídos bajo la Sección 9 del Acto Universal del Entrenamiento y Servicio Militar.

ARTICULO XX

CAMPAMENTO MILITAR DEL VERANO

Empleados regulares de tiempo completo en la nómina activa serán dados un permiso de ausencia cuando pedido que sean requeridos para participar en un campamento del verano para entrenamiento como un miembro de la Guardia Nacional o cualquier Reserva Militar de los Estados Unidos como es proveído por las leyes de Nebraska.

imparcial que será seleccionado por un acuerdo mutuo de ambos partidos. Una propuesta por escrito para una arbitración será hecho dentro de siete (7) días de la respuesta Antes de Arbitración. Una propuesta por escrito para una arbitración será hecho dentro de treinta (30) días después de la notificación escrita de que la Unión desea una arbitración. Si tal propuesta por escrito no se realiza dentro de treinta (30) días del limite al Servicio Federal de Conciliación y Mediación la queja será finalizada y la situación de la queja será asentado. Cada partido tendrá el derecho de pedir una lista de siete nombres del Servicio Federal de Conciliación y Mediación y eliminar nombres para determinar cual se sentará en la arbitración. La decisión del Arbitrador sobre la queja será final y obligatoria sobre el empleado(s) afectado(s) y sobre los partidos de este Acuerdo, proveído que el Arbitrador no tenga otra autoridad que aplicar los términos y las condiciones propuestas en este Acuerdo. Es recomendado que el Arbitrador presente su decisión, por escrito, dentro de treinta (30) días después de la conclusión de la audiencia o las audiencias como será el caso. La compensación y los gastos necesarios del Arbitrador serán sostenidas por partes iguales por la Compañía y la Unión.

Sección 3: Los partidos acuerdan que el tiempo permitido para procesar una queja es adecuado. Si la Unión no procesa una queja en el tiempo especificado anteriormente, la queja es finalizada. Sin embargo, si alguno de los partidos propone una extensión razonable, el tiempo limitado especificado en cualquiera de los pasos del procedimiento de queja puede ser extendido por un mutuo acuerdo de la Compañía y el Representante de la Unión envueltos en ese paso. Tal acuerdo tiene que ser por escrito, por un período de tiempo definido, y firmado por cada representante. En el caso de que la Compañía no conteste la queja en el período de tiempo especificado, la queja avanzará automáticamente al siguiente paso.

La Compañía hará un esfuerzos para permitir que administradores afectados y testigos asisten a la junta para la queja por el pedimento de la Unión. Es entendido que si un empleado individual desea elevar una queja, lo puede hacer bajo el procedimiento descrito anteriormente. Si un individuo procesa su queja por sí mismo, un representante de la Unión recibirá copias de todas las respuestas a la queja y tendrá el derecho de estar presente en tales juntas.

Sección 4: En caso de que el Arbitrador reinstala un empleado, la máxima obligación de la Compañía será las ganancias de Tyson perdidas del empleado menos toda la compensación recibida por el empleado

será efectuada de acuerdo a los siguientes pasos. En el evento de una acción disciplinaria que cause un despido, se comprende que la queja cual puede ser hecho comenzará en el nivel de Paso III dentro de diez (10) días laborales del conocimiento.

Paso 1

El empleado afectado, con un representante de la Unión si lo desea el empleado, presentará la situación (verbalmente), al departamento o al Superintendente del turno correspondiente dentro de tres (3) días laborales del conocimiento del incidente. El departamento o el Superintendente del turno responderán al empleado dentro de tres (3) días laborales.

Paso 2

En caso de que la situación no es solucionado en el primer paso, la Unión presentará la situación al Director de Personal y al departamento o Superintendente del turno. Quejas en este paso tiene que ser presentadas por escrito dentro de diez (10) días después a la respuesta del primer paso. El Director de Personal tendrá cinco (5) días laborales para dar una respuesta por escrito a la Unión. El administrador afectado y el empleado presentarán la queja a su propio tiempo.

Paso 3

En caso de que la situación no sea solucionado en el segundo paso, la Unión presentará el asunto al Gerente de la Planta. Quejas en este paso tiene que ser presentadas por escrito dentro de seis (6) días laborales después de la respuesta del segundo paso. El Gerente de la Planta tendrá cinco (5) días laborales dentro de los cuales tiene que dar una respuesta por escrito a la Unión. El administrador afectado y el empleado presentarán la queja a su propio tiempo.

AUDIENCIA ANTES DE ARBITRACIÓN

Sección 2: En caso de que la situación no es solucionado en el tercer paso, la Unión presentará la situación a la División de Relaciones Industriales de la Compañía. Quejas en este paso tiene que ser presentadas por escrito dentro de seis (6) días laborales después de la respuesta del tercer paso. La División de Relaciones Industriales de la Compañía tendrá cinco (5) días laborales dentro de los cuales dará a la Unión una respuesta por escrito. El administrador afectado y el empleado presentarán la queja a su propio tiempo. Si la queja no se resuelta en este paso, la queja puede ser sometida a consideración por un árbitro

ausencia permitida no excederá el período del presente acuerdo laboral. Se comprende que los cuatro (4) empleados que sirven como oficiales o empleados de Local 222 no organizar trabajo en ninguna planta de TYSON cual no sea localizada en Dakota City.

Sección 3: Siguiendo los requerimientos del Acto de Permiso de Ausencias Médicos y de la Familia de 1993 – “Family and Medical Leave Act of 1993,” y cualquier regulaciones adoptivos como un resultado del Acto, la Compañía dará permisos de ausencias de “Familia y/o Médico” hasta de 12 semanas durante cualquier período de 12 meses para “empleados elegibles” para los propósitos cubiertos por este Acto. Permisos de ausencia por razones médicos en exceso de un período de 12 semanas pueden ser dados, sujeto a las limitaciones sobre la pérdida de empleo contenido en Artículo XV. Se comprende que Gerencia tiene el derecho de determinar si el empleado regresando al trabajo es capaz físicamente de realizar el trabajo de una manera segura. En dando estos permisos, la Compañía puede requiere el uso de los beneficios pagados acumulados antes de que el empleado sea puesto en un permiso de ausencia sin pago como es permitido por el Acto. Todos los otros términos y condiciones de estos permisos de ausencia será gobernado por el Acto y las regulaciones e implementación.

Sección 4: Cuando un permiso de ausencia a sido pedido y dado apropiadamente bajo las condiciones de este Artículo, tal empleado retendrá y acumulará señorfa.

Sección 5: Los empleados elegibles por el pago de funeral descrito en Artículo XXII puede pedir un permiso de ausencia por razones personales, lo cual no excederá más de cinco (5) días consecutivos de trabajo (con la excepción de tiempo adicional aprobado por gerencia), siempre y cuando el funeral es por lo menos quinientos (500) millas de distancia de la planta de Dakota City.

ARTICULO XVII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1: Si ocurre cualquiera disputa entre la Compañía y el Sindicato, la Compañía y sus empleados, o entre los mismos empleados de la Compañía por causa del lenguaje o interpretación del Acuerdo o infracción de los términos del Acuerdo, tales disputas serán resultas de acuerdo a la cláusula de arbitración del procedimiento de quejas establecida en éste Acuerdo.

En caso de que la Unión o cualquier empleado individualmente desea procesar una queja pertinente a la violación de este Acuerdo, o la violación de las condiciones del trabajo de un empleado, la situación

fue contactado en la nueva división originalmente.

H. Cuando restricciones médicas permanentes lo indican, un empleado tendrá la oportunidad de asumir una posición vacante en otra división y "G" de arriba será aplicable.

Sección 27: Mas haya de las provisiones de sección 26 de arriba, empleados dentro de las Divisiones de Procesamiento y Matanza pueden hacer una oferta a la División de Mantenimiento del Complejo, esto será basado en señoría divisional, donde no a un postor exitoso entre la División de Mantenimiento del Complejo. Tal postor tiene que satisfacer los requisitos de entrada del Programa de Entrenamiento de Mantenimiento.

Sección 28: Un empleado quien califica para un trabajo de oferta o asignado y el trabajo es eliminado, o donde la escala es reducida de acuerdo con otros temas de este Acuerdo, será ofrecido una opción de regresar a su trabajo de oferta (o asignado) previo, si lo permita señoría, para desplazar la persona con menos señoría en el departamento, o tomando trabajo disponible en el departamento. Cualquier restricción de hacer una oferta en efecto a ese tiempo será removido. Cuando el empleado elige tomar el trabajo disponible en el departamento, su escala de pago será mantenido hasta que el empleado hace una oferta para un trabajo o al termino de sesenta (60) días, el que sea primero. Cualquier empleado quien es desplazado bajo esta sección tendrá cualquier restricción de hacer una oferta removido y será permitido hacer una oferta.

ARTICULO XVI PERMISO DE AUSENCIA

Sección 1: La Compañía puede proporcionar permisos de ausencia a empleados quienes lo piden por razones personales. Tales permisos no serán concedidos para propósitos de permitir que un empleado tome otra posición temporalmente, intentar un nuevo trabajo, o intentar negocios por si mismo. Tales ausencias no excederán treinta (30) días.

Sección 2: Permisos de ausencia de la Unión - Empleados, no excediendo cinco (5), escogidos por la Unión para asistir a convenciones y conferencias de la Unión, serán dados permisos de ausencia autorizados siempre en cuando que lo pide por escrito al Gerente de la Planta por de menos con una (1) semana de anticipo, para períodos cuales no excederá dos (2) semanas. Tal permiso de ausencia será sin pago. La Compañía dará permisos de ausencia de la Unión por tiempo completo sin pago o beneficios para cuatro (4) empleados para servir como oficiales o empleados de Local 222 y dos (2) empleados elegidos por la Unión para servir en un estado como un Representante Internacional. La

división provecto que tenga de menos un (1) año de señoría y el "layoff" excederá cuatro (4) semanas. El empleado tiene que ser capaz de realizar el trabajo en un período de tiempo razonable. Sin embargo, los empleados realizarán sus responsabilidades asignadas necesarias para completar un cierre de la planta.

Sección 23: Un empleado quien se transfiera a otra división como es descrito arriba (Sección 22) tendrá su señoría de su previa división transferido a la nueva división. Sin embargo, es comprendido que a un empleado será restringido de hacer una oferta por sesenta (60) días desde la fecha del traspaso. En el evento de que un empleado quien a entrado en una nueva división como es descrito arriba regrese a su previa división, el empleado será acreditado para los propósitos de señoría de la división por el tiempo trabajado en la división cual entro debido a un "layoff". Un empleado quien a transferido a una nueva división como resultado de un "layoff" tiene que regresar a su previa división cuando su trabajo se disponible.

Sección 24: Cuando llamando el regreso de los empleados en "layoff", serán llamados en orden inverso del "layoff".

Sección 25: Empleados con seis (6) meses de señoría tendrán el derecho de hacer una oferta para otro turno.

Sección 26: Empleados pueden hacer una oferta para otra división entre los siguientes limites.

- A. Un empleado será limitado a sola una oferta de tal forma durante el plazo de este Acuerdo Laboral.
- B. Tales adjudicaciones de ofertas serán hechas cuando no hay un postor exitoso del departamento o división.
- C. El empleado postor tiene que tener seis (6) meses o más de servicio.
- D. No se permitirá descalificación propio.
- E. La adjudicación de la oferta impedirá que el empleado haga una oferta por doce (12) meses.
- F. La limitación de ofertas adjudicados afuera de una división será establecidas como sigue, y no habrá sobrante de mes a mes:

Procesamiento	5 por mes
Extensión	2 por mes
Matanza	2 por mes
Cuería	1 por mes
Mantenimiento del Complejo	1 por mes
- G. Señoría del Departamento y División será traslado por completo cuando califica y el empleado será considerado como se

Sección 19: Empleados con un permiso de ausencia tal y como se especifica en el Artículo XVI retendrán y acumularán señoría durante dicha ausencia.

Sección 20: Empleados parciales recibirán la escala aplicable de comenzar del trabajo hecho, si califican, pero no recibirán ninguno de los beneficios marginales dados a los empleados de tiempo completo, ni obtendrán señoría.

Sección 21: "Layoff" de cualquier división será establecida sobre el base de servicio dentro de la división, eso significa que, el último empleado contratado será el primero puesto en "layoff" proveído que cada trabajo tiene que ser cubierto por una persona capaz de realizar el trabajo de una manera satisfactoria. Para los propósitos de "layoff", el turno A y el turno B de Procesamiento serán considerados como departamentos separados.

Sección 22: En el caso de un "layoff" debido a una reducción de la fuerza laboral, un empleado será permitido desplazar en orden reverso de su progresión, el poseedor de un trabajo en su departamento que tiene menos señoría usando señoría por división. Si un trabajo (o trabajos) previamente poseídos en un departamento no es disponible sobre un base de señoría por división, el empleado puede notificar a la Compañía de su deseo de desplazar una persona con menos señoría en el departamento usando su señoría por división. Cuando notificado, la Compañía asignará por un base de una vez un trabajo disponible con consideración la condición física y habilidad. Esta asignación no será considerada como una oferta. Trabajos no llenados por una progresión reversiva de un poseedor de trabajo o asignación durante un "layoff" serán anunciados como un trabajo de oferta. Después de dos (2) días, el empleado tiene que mostrar capacidad o será descalificado y se le permitirá desplazar al empleado con menos señoría de su división, otra vez considerando la condición física y habilidad. Si el empleado no notifica a la Compañía que desea desplazar al empleado con menos señoría del departamento, el empleado puede desplazar al empleado con menos señoría en la división donde poseo un trabajo previamente en orden reverso a su progresión y entonces el empleado con menos señoría continuando trabajando en la división. Un empleado quien es desplazado de su trabajo de oferta durante un "layoff" y es un postor exitoso en otro trabajo en la misma división o uno quien a sido desplazado de un trabajo de oferta puede elegir retener el nuevo trabajo de oferta o regresar a su trabajo previo de oferta cuando es disponible.

Si ninguna de las opciones anteriores se encuentra disponible, un empleado puede desplazar un empleado de menos señoría de otra

trabajo, del departamento, una descripción breve de los deberes principales, y la escala del trabajo.

Sección 14: Un postor exitoso de una oferta lateral o descendente será restringido de hacer cualquier otra oferta durante doce (12) meses desde la fecha de tal oferta. Para propósitos de ofertas laterales o descendentes, una oferta a un trabajo a cual un empleado a sido asignado será incluido si el empleado esta haciendo una oferta para un trabajo de grado igual o inferior de un trabajo asignado.

Sección 15: La primera asignación a un trabajo será considerada como una oferta para los propósitos de este Artículo si el empleado tuvo el derecho de hacer una oferta para un trabajo pero no ejercito tal derecho.

Sección 16: Listas de señoría por división y departamento serán mantenido en el tablón de anuncios y serán renovada cada mes y una copia será facilitada a la Unión.

Sección 17: Un empleado renunciará su empleo por cualquiera de las siguientes razones:

- A. Renunciación voluntario.
- B. Despido por causa justificada.
- C. Ausencia por un plazo de cinco (5) días consecutivos sin notificación apropiada por el empleador.
- D. Extendiendo de una ausencia con permiso sin causa justificable.
- E. Ausencias, incluyendo "layoffs" o ausencias con permisos exceso de doce (12) meses.
- F. Falla de presentarse de un "layoff" dentro de siete (7) días después de que una noticia escrita a sido enviada por correo certificado a la ultima dirección en los registros de la Compañía. Bajo petición, la Compañía dará una extensión de cuatro (4) días sobre el tiempo de extensión.
- G. Cuando se llega a un acuerdo completo con respecto a la incapacidad total de un empleado.
- H. Retiro.

Sección 18: Ausencias en exceso de doce (12) meses por causa de una enfermedad o lesión causarán que el empleado reniega su trabajo sin embargo, los beneficios de seguridad del empleado cuales no son relacionados al cubrimiento de la enfermedad o lesión específico cual causo tal ausencias de enfermedad serán terminados al final de los doce (12) meses. La Compañía y la Unión pueden extender este tiempo en casos donde parece que el empleado será capaz de regresar a su trabajo en un corto plazo de tiempo.

Para asegurar que los nuevos trabajos de oferta sean otorgados de una manera adecuada, el Superintendente se reunirá con un (1) representante de cada división (Matanza, Proceso, Extensión, Cuero) dos veces cada mes para revisar el reporte de "Bid Aging". El Gerente General se reunirá con un (1) representante de cada división (Matanza, Proceso, Extensión) y de Personal un vez cada mes para revisar el reporte de "Bid Aging". Tales juntas serán hechas y conducidas en la planta de curtiduría por el Gerente de la Planta de Curtiduría.

Sección 7: Vacancias del departamento cuales no son llenados por dentro del mismo departamento serán sobre un base de señoría divisional. Un empleado que es traspasado a un nuevo departamento renunciará su señoría en el departamento anterior al momento que califica para su nuevo trabajo y recibirá señoría en el nuevo departamento basado en su fecha de señoría divisional.

Sección 8: Un empleado que califica para un nuevo trabajo y luego es descalificado, regresará a su departamento anterior con completa señoría como si nunca se hubiera ido. Pero, el empleado no desplazará a ninguna persona de un trabajo de oferta pero será puesto en un trabajo disponible.

Sección 9: El postor exitoso del trabajo anunciado cuando el anuncio es quitado será requerido aceptar el trabajo y hará un esfuerzo sincero para aprender el trabajo. El empleado tiene que calificar o descalificar antes de que se le permita hacer una oferta otra vez. Un empleado que se descalifica por si mismo será restringido de todos los trabajos de oferta por doce (12) meses desde la fecha de la adjudicación del trabajo de oferta. Para todos los propósitos de este Artículo, descalificación será considerada como una oferta.

Sección 10: Vacancias temporales, como vacancias causadas por enfermedad, permiso de ausencia, vacaciones, etc., no serán ofrecidas. La Compañía observará, tanto como sea practicable, el principio de "el empleado con más señoría puede, el empleado con menos señoría debe" en el uso de esta provisión específicamente.

Sección 11: Una vez descalificado de un trabajo de oferta, un empleado no será permitido hacer una oferta por el mismo trabajo por un período de seis (6) meses.

Sección 12: Trabajos serán anunciados para hacer una oferta en el siguiente base: cuando son vacantes por "layoff", despido, resignación, traspaso permanente del poseedor a otro trabajo, o creación de un nuevo trabajo permanente.

Sección 13: Todos los anuncios de trabajos tendrán el titulo del

"Loading", Refrigerador de Ventas, Cuarto de Cuchillo Traslado, y Lavandería.

- B. Las unidades de señoría departamental para la División de Procesamiento son establecidas de la siguiente forma: Producción (incluyendo Procesamiento y Extensión), Manej. de Materiales, Envió, Cuarto de Cuchillos y Almacén d. Cajas.
- C. Las unidades de señoría departamental para la división d. Cuería/Curriduría son establecidas de la siguiente forma:
1. Producción
 2. Mantenimiento
- D. Las unidades de señoría departamental para la división de mantenimiento del complejo son como sigue: Todas, incluyendo mecánicos, electricista, Mantenimiento del Edificio, Refrigeración, Escalas/Electrónicos, Mantenimiento de Conserje, Cuarto de Afiliación, Pintores, "Paunch Burner", y Cambiador del Filtro.

Sección 5: Cada empleado es asignado a una unidad departamental de la división y tendrá tal señoría en el departamento como es acreditado y acumulado desde la primera fecha en la que entró al departamento a menos de que tal señoría en el departamento sea renunciado bajo otras provisiones de este Artículo.

Sección 6: Promociones serán hechos dentro de cada departamento. Una vacancia será anunciado durante un período de una (1) semana comenzando des del miércoles a las 9:00 a.m. Con consideración a la condición física y a la habilidad, el empleado con mas señoría del departamento quien hizo la oferta para la vacancia será adjudicado de la posición dentro de siete (7) días de trabajo. En caso de que el postor exitoso no a sido puesto en su nuevo trabajo dentro de quince (15) días de ser adjudicado, se le pagará la escala del nuevo trabajo en el quinzavo (15) día y de aquí en adelante hasta que sea puesto en el nuevo trabajo de oferta. El empleado será dado un período razonable de tiempo para demostrar su habilidad. Cuando el empleado califica para el nuevo trabajo de oferta, se le pagará la escala de ese trabajo y será considerado un traspaso permanente. Trabajos de producción cuales son vacantes por resultado de hacer una oferta serán anunciados cuando el individuo quien deajo el trabajo haya calificado en su nuevo trabajo de oferta. Trabajos de mantenimiento cuales son vacantes por resultado de hacer una oferta dentro de o a mantenimiento serán anunciados cuando el postor exitoso sea traspasado y la Compañía tiene una certeza razonable que calificará en el nuevo trabajo de oferta.

...ia en "layoffs", llamadas para regresar al trabajo, promociones, degradaciones, y transferencias a vacante posiciones permanentes disponibles.

Sección 2: Señoría será aplicable sobre un base divisional dentro de la planta, y no pasará bajo ninguna circunstancia de una división a otra, con la excepción donde las provisiones de las secciones 21, 22, 23, 26 y 27 serán aplicables. Las divisiones para los propósitos de señoría son:

1. División de Matanza
2. División de Procesamiento
3. División de Cueria/Curtiduría
4. División de Mantenimiento del Complejo

Sección 3: Señoría será establecida sobre las bases de servicio continuo de tiempo completo con la Compañía en su planta de Dakota City y señoría en ningún caso adelantará el primer día de las operaciones de producción en la planta, está fecha siendo el 18 de Febrero de 1966. Un empleado de tiempo completo, después de tres (3) meses, será un empleado regular y tendrá señoría. Antes de obtener señoría, un empleado es conocido como un empleado probatorio. Si durante el período probatorio se ausente seis (6) días consecutivos o más por cualquier razón, o si seis (6) días consecutivos o mas son pasados en trabajos asignados como restrictivos, todos los días ausentes y todo los días (cuales no exceden treinta (30) días) en trabajos asignados como restrictivos serán añadidos para extender el período probatorio del empleado correspondiente. Se comprende que la Compañía puede, a su sola discreción, disciplinar o terminar un empleado probatorio y no habrá ningún queja sobre tal disciplina o terminación será hecho o procesado en el nombre de tal empleado. En casos donde el período probatorio es extendido más de tres (3) meses como es descrito previamente, esto será aplicable únicamente para los propósitos de evaluación para retención como un empleado regular y no afectará el elegibilidad del empleado para beneficios.

Sección 4: Señoría operar sobre ambos bases de división y departamento.

Empleados quienes alcancen sesenta (60) días de señoría con la Compañía, tendrán el derecho de hacer una oferta por otros trabajos bajo las provisiones de este Artículo.

- A. Las unidades de señoría departamental para la División de Matanza son establecidas de la siguiente forma: Todas, incluyendo el Piso de Matanza, Menudencias Caliente-"Hot Offal", Limpieza, Exteriores, Menudencias Frías-"Cold Offal", Almacén de Cajas, Carga en Congeladores, Almacenamiento-