



**CONSENTIMIENTO DE NEGOCIACIONES
COLECTIVAS**

ENTRE

**PILGRIM'S PRIDE CORPORATION
WACO, TEXAS**

AND

**UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS UNION, AFL-CIO LOCAL 540**



10 de Noviembre, 2024 – 7 de Noviembre, 2027



ENGLISH AND SPANISH

This Contract has been translated into **SPANISH** as a service to our **SPANISH-SPEAKING** only members. If a problem arises as a result of this translation, the **ENGLISH** version will prevail.

INGLES Y ESPAÑOL

Este Contrato ha sido traducido en **ESPAÑOL** como un servicio para nuestros miembros que hablan solamente **ESPAÑOL**. Si resulta un problema debido a esta traducción la versión en **INGLES** prevalecerá

Tabla de Contenido

<u>Articulo</u>	<u>Titulo</u>	<u>Pagina</u>
ARTICULO 1	CONSENTIMIENTO	2
ARTICULO 2	PROPOSITO DEL CONSENTIMIENTO	2
ARTICULO 3	RECONOCIMIENTO	2
ARTICULO 4	DERECHOS DE GERENCIA	3
ARTICULO 5	CUOTAS DE UNION	4
ARTICULO 6	NO DISCRIMINACION	6
ARTICULO 7	NEGOCIO DE UNION	7
ARTICULO 8	SEGURIDAD	9
ARTICULO 9	COMITÉ JUNTO TRABAJO/GERENCIA	10
ARTICULO 10	PROVISION MISCELANEA	11
ARTICULO 11	GUARDIA NACIONAL Y RESERVA	14
ARTICULO 12	SEÑORIA	14
ARTICULO 13	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE	18
ARTICULO 14	HUELGAS Y CIERRE PATRONALES	22
ARTICULO 15	AUSENCIAS	23
ARTICULO 16	HORAS DE TRABAJO	25
ARTICULO 17	TASAS DE SUELDOS	28
ARTICULO 18	VACACIONES	30
ARTICULO 19	FIESTAS	32
ARTICULO 20	PLAN DE SALUD, VIDA, DENTAL, VISIÓN, ETS	33
ARTICULO 21	PLAN DE HORROS PARA LA JUBILACIÓN	36
ARTICULO 22	PLAN DE PROTECCION DE EMPLEADOS DE PILGRIM'S PRIDE CORPORATION DE TEXAS	36
ARTICULO 23	ROPA DE PROTECCION	37
ARTICULO 24	DURACION	38

ARTÍCULO 1

CONSENTIMIENTO

El 7 de Noviembre, 2021 la Pilgrim's Pride Corporation ubicada en 2500 E Lake Shore Dr. Waco, Texas, 76705 aquí en adelante designada como la "Compañía" y la United Food Commercial Workers International Union, AFL-CIO, CLC, District Union 540 aquí en adelante designada como la "Unión" acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 2

PROPÓSITO DEL CONSENTIMIENTO

La intención y el propósito de los partidos de este Consentimiento para promover y mejorar todas las relaciones industriales y económicas entre la Compañía y los empleados cubiertos por este Consentimiento y establecer los consentimientos básicos que cubren las tarifas de pago, las horas de trabajo y las condiciones de empleo de ser observadas.

ARTÍCULO 3

RECONOCIMIENTO

1. Pilgrim's Pride Corporation (aquí en adelante referida como la "Compañía") acuerda en reconocer United Food and Commercial Workers International Union, Local 540 (aquí en adelante referida como la Union) como el representante exclusivo de negociación de ciertos empleados de la instalación de la Compañía de procesamiento de aves de corral ubicada en 2500 E Lake Shore Dr. Waco, TX 76705 con el propósito de negociación colectiva.

2. Los empleados representados como parte de este reconocimiento son los siguientes, todos los empleados de producción, almacén, envío, saneamiento y empleados de mantenimiento, excluidos los de control de calidad, aguas residuales, técnicos, choferes, oficinistas, vigilantes, guardias, supervisores asalariados, capataces por hora, líderes, empleados de envío, empleados de compras y empleados de la cafetería (aquí en adelante referida como la "Unidad de Negociación").

3. Los términos específicos de este contrato serán la única fuente de cualquier derecho que la Unión pueda hacer valer contra la Compañía.

4. La Compañía no entrara en ningún consentimiento de forma individual con ningún empleado.

ARTÍCULO 4

DERECHOS DE GERENCIA

1. La Compañía permanecerá investida con todas las funciones de gerencia, incluido el control exclusivo, dirección y supervisión de las operaciones y las fuerzas de trabajo, incluidos, pero no limitado a: determinar el número, la ubicación y el tipo de plantas que puede operar; decidir los productos que serán fabricados, los métodos de fabricación, los materiales que serán utilizados y la continuación o discontinuación de cualquier producto, material o método de producción; introducir nuevos equipos, maquinaria o procesos y cambiar o eliminar equipos existentes, maquinaria o procesos; discontinuar, temporalmente o permanentemente, total o parcialmente, realización de sus negocios u operaciones; y para trasladar su negocio u operaciones en su totalidad o en parte; decidir la naturaleza de los materiales, suministros, equipos o maquinaria que se utilizarán; decidir sobre los métodos de venta y el precio de venta de todos los productos; contratar la mano de obra de acuerdo con los requisitos establecidos por la gerencia; para transferir, promover o degradar empleados sujetos a las provisiones de señoría de este Consentimiento; para despedir empleados y terminar, desocupar, suspender o relevar a los empleados de sus funciones por una causa justa; dirigir y controlar la fuerza laboral; para establecer y hacer cumplir reglas razonables que gobiernen el empleo, conducta y las condiciones laborales; para determinar el tamaño de la fuerza laboral; para determinar el número de empleados asignados a cualquier operación en particular; para determinar el lugar de trabajo y establecer niveles razonables de desempeño laboral; para determinar qué trabajo se asigna a un contratista y qué trabajo se realiza internamente; establecer, cambiar, combinar o abolir clasificaciones de trabajo y determinar la duración de

la semana de trabajo; utilizar la rotación de trabajos según lo considere necesario la Compañía; para determinar las horas de comienzo y finalización del trabajo, la duración del día de trabajo, y cuando se deben trabajar horas extras, para requerir horas extras; y para determinar las calificaciones de los empleados. Todos los demás derechos de la Gerencia también se conservan expresamente, aunque no se enumeren en particular anteriormente, a menos que estén claramente limitados por el lenguaje explícito de alguna otra disposición de este Consentimiento. Se entiende que la Unión puede lamentar la razonabilidad de un cambio de póliza.

2. El hecho de que la Compañía no ejerza alguno de los derechos que aquí se reservan no se considerará una renuncia al ejercicio de tales derechos en otros tiempos.

3. Nada en esta provisión será considerada como restricción en la habilidad de la Compañía en subcontratar saneamiento en el futuro.

ARTÍCULO 5 **CUOTAS DE UNIÓN**

A. Autorización de Recaudación

A 1. Durante la duración de este consentimiento la Compañía deducirá, en cuanto a cada empleado que lo autorizará por escrito en una forma adecuada y legal, según enviado por la Unión a la Compañía, Cuotas de Representación de Unión, las cuotas de Unión y Tarifas de Iniciación certificadas por la Unión y adeudar semanal, quincenal o mensualmente según lo solicite la Unión. Tras la autorización por escrito del empleado y enviado en el formulario de autorización correspondiente presentado por la Unión a la Compañía, la Compañía deducirá del pago semanal del empleado, las contribuciones al Club de Balota Activo (ABC). Dichas deducciones se remitirán la Unión Local a más tardar el día 15 del mes siguiente al mes en el que se toman las deducciones.

2. Las deducciones semanales serán remitidas por la Compañía la Unión durante el mes siguiente. La Compañía enviará esta remesa a la Unión a más tardar el día 15 del mes siguiente.

3. La Unión acuerda de indemnizar y salvar a la Compañía de toda responsabilidad contra todos y cada uno de los reclamos, demandas u otras formas de responsabilidad que surjan de las deducciones de dinero por las cuotas de la Unión del pago de cualquier empleado. La Unión asume la plena responsabilidad de la disposición de los fondos así deducidos una vez que se hayan entregado a la Unión.

4. En el caso de que dicha tarifa de iniciación exceda \$10.00, la tarifa de iniciación se deducirá en la cantidad (mensual, quincenal o semanal) que pueda solicitar por escrito el oficial de la Unión correspondiente hasta que se haya deducido la cantidad total; siempre que dicha cantidad no sea menos de \$5,00. La Unión le notificará a la Compañía el nombre de cada Secretario Financiero y la dirección a la que se enviarán dichos cobros de cuotas. Dicha notificación llevará la firma del Presidente o el Secretario/Tesorero de la Unión y estará impresa con el sello de la Unión. En caso de cualquier cambio del Secretario Financiero, se notificará a la Compañía de dicho cambio por el mismo método que se indica anteriormente.

5. Los empleados que hayan autorizado tales deducciones y que no estén trabajando en cualquier semana se les harán sus cuotas de Unión o cuotas de representación, cuotas de iniciación (completas o en cuotas) o deducciones de evaluación uniforme en la próxima semana de nómina que trabajen.

6. Con respecto a los nuevos miembros de la Unión que hayan ejecutado la autorización de deducción de cuotas requerida, la Unión debe presentar al empleador una lista que muestre los nombres de los nuevos miembros de la Unión con una copia de la autorización de deducción de cuotas requerida para cada nuevo miembro y la cantidad de las cuotas, tarifas de iniciación o tasación uniforme se deducirán de los salarios de cada empleado designado antes de que la Compañía deba deducir las cuotas de dichos empleados. Al recibir esta lista con la

información requerida, la Compañía deducirá dicha cantidad del cheque de pago que emite para el período de nómina posterior al recibir dicha lista.

7. Con respecto a los empleados recontratados a los que se les dedujeron las cuotas de Unión al final de su empleo anterior inmediato, la Compañía deducirá las cuotas de Representación de Unión, Cuotas de Unión y las cuotas de iniciación del empleado readmitido, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

a. Se estaban haciendo deducciones durante el empleo anterior en base a una autorización de deducción, que establece claramente que la autorización continuará en vigor cuando se vuelva a contratar si se interrumpe la relación laboral del empleado y se vuelve a contratar al empleado.

b. Antes de deducir las cuotas de un empleado recontratado, la Unión debe informarle a la Compañía que el empleado recontratado ha ejecutado una autorización según se define en el Artículo 5, Sección 7, subsección (a) anterior y después de la recontratación, la Unión debe proporcionarle a la Compañía una copia de dicha autorización.

8. La Compañía comenzará a hacer deducciones de un empleado recontratado a partir del período de nómina después de que hayan ocurrido las dos condiciones anteriores.

9. No se admitirá ninguna queja alegando que la Compañía no haya deducido las cuotas a menos que la queja nombre los empleados a quienes la Compañía no dedujo las cuotas y especifique las fechas en las que las cuotas deberían haberse deducido y no lo fueron.

ARTÍCULO 6 **NO DISCRIMINACIÓN**

Se acuerda que no habrá discriminación por parte de la Compañía o la Unión o por los agentes de ninguno en contra de los

empleados por dicha membresía o no membresía a la Unión, o por motivos de raza, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, nacionalidad, color, credo, edad, condición de veterano o contra cualquier empleado por hacer cumplir las provisiones de este Consentimiento contra la Compañía o la Unión.

ARTICULO 7

NEGOCIO DE UNIÓN

1. La Unión tendrá derecho a colocar avisos regulares de Unión en el tablero de anuncios de la Unión ubicado en el pasillo principal. Este tablero de anuncios se designará solo para avisos de la Unión. Dichos avisos se limitarán a los asuntos de la Unión y se presentarán al Gerente de Recursos Humanos antes de su publicación.

2. Durante el termino de este Consentimiento, los representantes de Unión designados, con notificación al Gerente de Recursos Humanos, o su designado pueden tener acceso a la planta con el propósito de observar el cumplimiento de los términos de este consentimiento, así como para ajustar cualquier reclamo o quejas que surjan en virtud de este Consentimiento. Sin embargo, antes de entrar a la planta, dicho representante (s) debe notificarle al Gerente de Recursos Humanos o su designado. El permiso para entrar a la planta no se negará injustificadamente. En todo momento, mientras se encuentren en las instalaciones de la Compañía, los representantes de la Unión deberán cumplir con las pólizas y prácticas de seguridad, seguridad alimentaria y prácticas. La Compañía tiene la opción de acompañar a cualquier representante de la Unión mientras se encuentre en las áreas de producción o de operación de la planta. Conferencias o reuniones entre los representantes de Unión y los empleados se llevarán a cabo en áreas no laborables y en horas no laborables para que no haya interferencia o interrupción de las condiciones normales de funcionamiento.

3. Se otorgará un permiso de ausencia sin pago cuando se pida por escrito por la Unión para un (1) empleado para el

propósito de conducir negocio de Unión. La ausencia, en caso de concederse, se limitará a la duración de este consentimiento laboral. La señoría se acumulará durante esta ausencia.

4. Se otorgará un permiso de ausencia sin pago a los Senescales de Unión, previa solicitud por escrito por la Unión, y dichas ausencias no se denegarán injustificadamente con el fin de asistir a seminarios para senescales. Siempre que no haya una interferencia importante con la producción de la compañía.

5. La ausencia se otorgará a los empleados para el propósito de Negociación Colectiva, y será a cargo de las personas o la Unión para quienes se solicitó dicha ausencia.

6. Con el interés de contar con una fuerza laboral educada y estable, además de continuar mejorando el proceso de negociación entre los partidos y promover las relaciones de cooperación, los partidos acuerdan lo siguiente:

La Unión podrá asistir a todas las reuniones de orientación para nuevos empleados. La Unión podrá discutir los beneficios que reciben los nuevos empleados debido al proceso de negociación colectiva y los beneficios de ser miembro de la Unión. La Unión tendrá hasta treinta (30) minutos, según sea necesario, para dirigirse a los empleados en el Programa de Orientación de la Compañía. Esto no será interrumpido y durante o al final del primer día del Programa de Orientación de la Compañía.

7. La Compañía, su supervisión, la Unión y sus agentes en las unidades cubiertas por este Consentimiento, acuerdan tratarse mutuamente con respeto comercial mutuo. Cuando los agentes de la Unión estén en la planta, respetarán la necesidad de la Compañía de brindar servicios a los miembros y la Compañía respetará la necesidad de la Unión de brindar servicios a sus miembros. Se notificará a la Unión con anticipación de cualquier cambio en el programa de orientación de todos los nuevos empleados.

8. La Compañía permitirá que los Senescales usen cascos que los designen como Senescales de la Unión oficiales.

9. Se acuerda que la Unión puede designar senescales de departamento adicionales de conformidad con los consentimientos vigentes de la unidad de negociación para llevar a cabo negocio de la Unión.

10. La Compañía acuerda que cualquier acción disciplinaria por escrito emitida a los empleados será en presencia de un Senescal de Unión (si se solicita) con una copia de dicha acción disciplinaria por escrito entregada al empleado y a la Unión.

11. Dentro del término de este consentimiento y con el mutuo consentimiento de la Compañía y la Unión, los partidos pueden crear un Programa de Comisarios Caminantes. Si se ingresa en los detalles del programa se creará en una carta de entendimiento por separado.

ARTÍCULO 8 **SEGURIDAD**

1. Habrá un comité de seguridad formado por un Representante de la Unión Local 540 o su Representante designado. El Gerente de Planta de la compañía o su Representante designado y un mínimo de ocho (8) empleados de cada turno, un mínimo de cuatro (4) designados por la Unión y un mínimo de cuatro (4) designados por la Compañía. Este comité se reunirá al menos una vez al mes en horario de la Compañía con el propósito de mejorar la operación segura de la planta y sus equipos. Los empleados serán seleccionados anualmente en forma rotativa de las diversas áreas de trabajo para participar en este comité de seguridad. Durante el tiempo de su participación en las funciones de este comité, los empleados recibirán su salario normal por hora.

2. Como parte de sus funciones, el Comité de Seguridad recorrerá las instalaciones para identificar cualquier peligro o comportamiento. Estos recorridos se realizarán en grupo y en

el curso normal de las funciones del Comité. Se acuerda que la Compañía es la única responsable de corregir los peligros identificados y de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Además, se acuerda que nada en este consentimiento sugiere que la Unión haya asumido o asumido parte alguna de esa responsabilidad.

3. A solicitud, la Compañía pondrá a disposición del comité una lista de químicos peligrosos usados en la instalación, Hojas de Datos de Seguridad, resultados de monitoreo de aire o ruido, el registro OSHA 300 y formularios 301 para revisar las tendencias de heridas y enfermedades.

4. La Compañía proporcionará, a su cargo, todo el equipo de seguridad y protección personal que la Compañía requiera para cada posición. Sin embargo, los empleados serán responsables del uso seguro y eficiente de todo el equipo provisto por la Compañía, y si se pierde, daña o destruye maliciosamente, el empleado será responsable y la Compañía podrá entonces cobrarle al empleado y deducir el costo del salario del empleado.

5. La Compañía, en coordinación con la Unión, llevará a cabo un mínimo de cuatro (4) horas anuales de entrenamiento en salud y/o seguridad para todos los miembros del comité de Seguridad y Salud. La Compañía cubrirá los gastos derivados de este entrenamiento para los miembros del Comité.

ARTÍCULO 9

COMITÉ CONJUNTO TRABAJO/GERENCIA

Se establecerá un comité conjunto de trabajo/gerencia con el propósito de discutir e intentar resolver problemas relacionados con el trabajo. La programación de tales reuniones es responsabilidad de la Unión medio de escribiéndole a la Compañía una carta que establece fechas sugeridas que abarcan al menos dos semanas. La Compañía hará un esfuerzo razonable para elegir una de las fechas sugeridas. El comité se reunirá no más de cada tres meses a menos que se acuerde mutuamente y estará integrado por tres representantes designados por la

Compañía y tres designados por la Unión. La implementación de cualquier recomendación será únicamente a discreción de la Compañía. Si la Unión no está de acuerdo con la decisión de la Compañía sobre un asunto que está sujeto al procedimiento de quejas, la Unión puede procesar el asunto a través del proceso de quejas. El tiempo empleado durante esta reunión se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal. Al menos una semana antes de la reunión, la Unión proporcionará a la Compañía una agenda que establezca los temas específicos relacionados con el trabajo que se discutirán. Solamente los temas establecidos en la agenda se discutirán.

ARTÍCULO 10 **PROVISIÓN MISCELÁNEA**

1. A solicitud de la Unión que no exceda una vez al mes, la Compañía deberá proporcionar a la Unión Local una lista de todos los empleados cubiertos por este Consentimiento en una Hoja de Cálculo de Excel. Esta lista deberá contener la siguiente información actualizada sobre cada empleado, como se registra en el archivo de personal del empleado: Número de Identificación del Empleado, Nombre, Apellido, Número de Seguro Social, Dirección Completa, Número de Teléfono, Departamento, Clasificación de Trabajo, Fecha de Contratación, Tasa de Pago, y si el empleado ha autorizado la deducción de las cuotas de Unión. Esto reemplazaría cualquier información que se esté proporcionando actualmente.
2. La Compañía se compromete a proporcionar a cada empleado una copia impresa de sus reglas y beneficios que no entrarán en conflicto con este Consentimiento ni discriminarán a ningún individuo o grupo de empleados de la Compañía. La Unión también recibirá copias de dichas reglas y beneficios.
3. La Compañía y la Unión durante la vigencia de este Consentimiento, cada uno renuncia voluntaria e incondicionalmente al derecho, y acuerda que la otra parte no estará obligada a negociar colectivamente con respecto a ningún tema o asunto que no se mencione o cubra específicamente en este Consentimiento.
4. Nada de lo contenido en este Consentimiento tiene la intención de violar ninguna ley, regla o regulación federal o estatal hecha de conformidad con el mismo. Si se considera

que alguna parte de este Consentimiento está en tal violación, entonces esa parte por sí sola se anulará y dejará sin efecto. Los partidos también acuerdan, a solicitud de cualquiera de los partidos de renegociar cualquier Artículo, parte o párrafo de este Consentimiento que haya sido declarado ilegal, inválido, ineficaz o inaplicable según se especifica anteriormente. El resto del Consentimiento permanecerá en pleno vigor y efecto.

5. La Compañía acuerda proporcionar a la Unión cada semana una lista de nombres y números de seguro social de los empleados de la unidad de negociación que dejaron la Compañía durante la semana anterior.

6. Nómina Electrónica.

Se acuerda que el método con el que la Compañía paga a los empleados indicará todas las deducciones, tarifas por hora, horas trabajadas, horas normales y horas extras. Se entiende y se acuerda que se les pagará a los empleados semanalmente. Se acuerda que el método por el cual la Compañía puede pagar a los empleados puede incluir cualquier medio aceptable, como cheques de pago, efectivo, depósito directo, tarjetas de pago, tarjetas de débito, etc. Si la Compañía elige en cambiar su método de pago, primeramente, se reunirá con la Unión y discutir el cambio. Los empleados pueden elegir cualquier banco o institución financiera para su depósito directo. La Compañía acepta que los representantes de las instituciones financieras respaldadas por la Unión tendrán acceso a todas las ferias bancarias organizadas por la Compañía.

7. La Compañía y la Unión acuerdan que, si este consentimiento se imprime en varios idiomas, la versión en Inglés será el documento de control para fines legales y propósitos administrativos.

8. Trabajadores Temporales

a. La Compañía podrá utilizar una agencia de personal como recurso para proporcionar mano de obra adicional.

b. Los trabajadores proporcionados por la agencia o agencias de personal serán utilizados por un período determinado de noventa (90) días, los cuales no

necesitan ser consecutivos. Luego de un período de noventa (90) días de empleo, para continuar trabajando en nuestras instalaciones, el trabajador debe estar dispuesto a convertirse en empleado de Pilgrim's Pride y luego será contratado al igual que cualquier nuevo empleado. Los noventa (90) días dedicados a trabajar a través de la agencia de personal se acreditarán para la finalización del período de prueba requerido para cualquier nueva contratación. Los empleados contratados bajo estas condiciones son elegibles para ser reclutados como miembros por la Unión y convertirse en miembros de la unidad de negociación después del período de noventa (90) días descrito anteriormente.

c. Los partidos acuerdan que ningún empleado de la unidad de negociación será desplazado o despedido hasta que todos los empleados temporales sean despedidos.

d. Empleados de la unidad de negociación tendrán la primera opción de todas las oportunidades de horas extras antes que cualquier empleado temporal sea retenido para trabajar las horas extra.

e. La Compañía se compromete a proporcionar un medio fácilmente visible para identificar a los empleados temporales mientras trabajan en la planta.

f. La Compañía proporcionará a la Unión una lista de todos los empleados temporales cuando se pida, pero no más de dos (2) veces al mes.

g. La Compañía proporcionará a la Unión semanalmente una lista de todos los empleados temporales contratados para un empleo regular de tiempo completo.

h. Trabajadores temporales no excederán el cinco (5) por ciento de la fuerza laboral de la unidad de negociación.

ARTICULO 11

GUARDIA NACIONAL Y RESERVA

1. Un empleado que sea miembro de la Guardia Nacional o la Reserva activa se le otorgará además de las vacaciones pagadas a las que pueda tener derecho, una ausencia sin pago justificada como lo exige la ley para el campamento anual, la reunión de entrenamiento de reserva o un crucero, o emergencia local o estatal cuando sea necesario para servir.
2. La Compañía otorgará tiempo libre (ausencia justificada) a los empleados para las reuniones regulares de la Guardia Nacional o la Reserva Militar cuando dichas reuniones programadas regularmente caigan en el sexto (6) o séptimo (7) día laboral de los empleados (Sábado o Domingo).
3. Documentación apropiada será proporcionada a la Compañía por el empleado para validar la ausencia.

ARTÍCULO 12

SEÑORÍA

1. Señoría, para el propósito de este Consentimiento para todos los empleados actuales de la Compañía, se remontará y será determinada por la fecha de su último empleo. Se proporcionará a la Unión una lista de señoría en la fecha de la firma de este Consentimiento; Si no se hacen y sostienen objeciones a la Lista de Señoría dentro de los treinta (30) días posteriores a la publicación de esta, la señoría de cada empleado reflejada en la misma no estará sujeta a cuestionamiento. La lista de señoría se actualizará mensualmente según lo dispuesto en el Artículo 10, sección 1 (Provisiones Misceláneas).
2. El principal de señoría prevalecerá en despidos, revocatorias y reducciones de personal.
3. La Compañía determinará qué departamento, turno, clasificación y el número de empleados a ser despedidos o reducidos.

4. Un despido se define como una reducción en la fuerza laboral y todos los empleados afectados pueden ejercer su señoría, desplazando a otros empleados subalternos o ocupando una posición vacante en la planta antes de ser despedidos. Se notificará a la Unión antes de cualquier despido anticipado.

5. Los partidos acuerdan que antes de que ocurra cualquier despido como se define arriba, la Compañía solicitará voluntarios dentro de los departamentos y turnos afectados. En caso de que no haya suficientes voluntarios para cubrir el despido, la Compañía, a su exclusivo criterio, puede solicitar voluntarios de otros departamentos y/o turnos, y la Compañía, a su exclusivo criterio, puede aceptar dichos voluntarios. Aquellos a los que se les permita ser despedidos voluntariamente serán elegidos de la lista de voluntarios por señoría en la planta. Si hay un número insuficiente de voluntarios, se aplicará el procedimiento de despido que se describe a continuación. Aquellos que tomen despidos voluntarios también tendrán derechos de retiro como se establece en esta sección a continuación.

6. Los empleados desplazados serán aquellos con menor señoría en la planta dentro del departamento que se está reduciendo. Los empleados afectados pueden desplazar a otros empleados subalternos en otros departamentos, siempre que los empleados puedan realizar el trabajo o aprender el trabajo a satisfacción de la compañía dentro de un período de tiempo razonable. La determinación de un período de tiempo razonable recae únicamente en la Compañía y puede diferir según la situación.

7. Los empleados que desplacen a otros empleados subalternos deben tomar su decisión dentro de las veinticuatro (24) horas después de haber sido informados de sus derechos de desplazamiento.

8. Un empleado que sea desplazado de su clasificación de trabajo premio debido a la reducción de la fuerza retendrá sus derechos de retiro a menos que el empleado gane una oferta permanente en otra clasificación de prima.

9. El retiro del trabajo será en orden inverso a los despidos. Para ser elegible para el retiro, el empleado debe mantener informado al departamento de recursos humanos de una dirección y un número de teléfono correctos donde se pueda contactar al empleado. La retirada se realizará por correo certificado (se solicitará acuse de recibo) a la última dirección conocida. El empleado debe regresar al trabajo dentro de los siete días posteriores a la recepción de la notificación.

10. Todos los empleados nuevos serán considerados como empleados a prueba durante sus primeros noventa (90) días de servicio (la referencia al “período de prueba” como aparece en cualquier provisión de este consentimiento incorpora este período de prueba de noventa (90) días), durante el cual tiempo pueden ser despedidos a discreción de la Compañía sin recurso por parte de la Unión bajo ninguna posición de este Consentimiento. Después de completar el período de prueba, la señoría del empleado será desde el primer día de empleo.

11. No obstante cualquiera de las provisiones anteriores de este Artículo, todos los derechos de señoría y todos los demás derechos bajo este Consentimiento se perderán si ocurre cualquiera de lo siguiente:

- (a) un empleado renuncia por su propia voluntad;
- (b) un empleado es despedido por causa justa;
- (c) un empleado no regresa al trabajo cuando se le retira después de un despido dentro de los siete (7) días posteriores a la recepción de la notificación para regresar al trabajo, a menos que esté excusado por razones legítimas a exclusivo criterio de la Compañía;
- (d) un empleado está ausente de la nómina debido a un despido continuo durante veintiséis (26) semanas;
- (e) un empleado está ausente del trabajo tres (3) días consecutivos, No llamar, no presentarse.
- (f) Empleados que acepten una posición de supervisión o gerencia fuera de la unidad de negociación por más de seis (6) meses.

12. Los trabajos Primas vacantes dentro de la unidad de negociación se publicarán por un período de cinco (5) días

para que los empleados que trabajen en la planta para licitar. Para ser elegible, un empleado debe haber completado el período de prueba de nueva contratación. El empleado licitador con la señoría más alta en la planta recibirá el trabajo siempre que esté calificado para realizar el trabajo, o aprenda a hacer el trabajo dentro de un período de tiempo razonable. Se proporcionarán copias de las ofertas de trabajo a la Unión cuando las solicite.

13. A los empleados a los que se les otorgue una posición publicada se les proporcionará un período de prueba de un máximo de treinta (30) días hábiles, para que la gerencia pueda determinar la capacidad del empleado para realizar el trabajo. A los empleados descalificados por la Compañía durante el período de prueba se les permitirá regresar a su clasificación anterior y turno. Si un licitador prevaleciente no completa exitosamente su periodo de prueba, la posición se le otorgara a su licitador subsecuente.

14. Los empleados que licitarán hacia arriba serán elegibles para licitar en cualquier momento después del período de prueba para nuevas contrataciones.

15. Se puede permitir que los empleados licitar lateralmente para una posición publicado que no sea su clasificación actual, pero no pueden licitar con éxito de nuevo durante seis (6) meses.

16. Los empleados que licitan a la baja con éxito no pueden volver a licitar durante seis (6) meses.

17. Los avisos de licitaciones de trabajo deberán contener la siguiente información:

1. Asignación Organizativa
2. Título del Trabajo
3. Aumento de la Prima
4. Requisito de Trabajo
5. Turno/Horas

18. Un empleado que sea promovido o transferido fuera de la unidad de negociación retendrá y acumulará señoría, como si nunca hubiera sido transferido o promovido. Salvo lo proporcionado en la Sección 11 (f) de este Artículo.

19. Los empleados que hayan completado al menos tres (3) meses de servicio continuo que deseen transferirse a cualquier trabajo no-premio en cualquier departamento o turno pueden firmar su nombre en una lista retenida en el personal y se les darán vacantes a medida que ocurran en el departamento o turno de su elección. La oferta de trabajo se otorgará en función de la señoría y la capacidad para realizar o aprender a realizar el trabajo.

ARTÍCULO 13 **PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS** **Y ARBITRAJE**

1. Se acuerda que la Unión puede seleccionar hasta diez (10) senescales de entre los empleados para reclutar miembros, representar a los empleados, manejar las quejas contractuales y asistir a las reuniones de quejas con los representantes de la Compañía con el fin de resolver disputas o problemas. La Unión proporcionará a la Compañía una lista escrita de todos y cada uno de los Representantes o Senescales de Unión que puedan participar en estas reuniones.

2. Todas las quejas se manejarán fuera del horario de trabajo de la Compañía, a menos que la Compañía lo apruebe.

3. Se anima a los empleados a que informen informalmente sobre sus problemas o inquietudes a su supervisor inmediato y traten de resolver sus inquietudes antes de presentar una queja.

4. Se acuerda que se proporcionará a la Unión cualquier información relevante solicitada para el estudio y procesamiento de las quejas.

Paso 1.

En caso de que el problema no se pueda resolver entre el supervisor inmediato y/o si la queja se procesa por escrito con el Gerente de Turno, o su designado, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al conocimiento o cuando el empleado debería haber tenido conocimiento del incidente para ser considerado más a fondo. La queja por escrito deberá:

- 1.) Identificar la sección del contrato que presuntamente viola.
- 2.) Declaración de la queja
- 3.) Especifique el remedio buscado.

Se llevará a cabo una reunión de quejas dentro de un período de tiempo razonable. Durante esta reunión, el empleado agraviado puede estar presente. El Gerente de Turno, o su designado, proporcionarán una respuesta por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la reunión sobre el tema. Las quejas relacionadas con la disciplina por pérdida de pago o despido se presentarán en el Paso 2.

Paso 2.

Si el asunto no se resuelve en el Paso 1, se debe apelar el asunto por escrito ante el Gerente de Recursos Humanos del Complejo correspondiente, o su designado, dentro de los cinco (5) días hábiles de la respuesta al Paso 1. Se llevará a cabo una reunión dentro de una cantidad de tiempo razonable. Durante esta reunión, el empleado agraviado puede estar presente. El Gerente de Recursos Humanos del Complejo, o su designado, proporcionará una respuesta por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la reunión sobre el tema.

Paso 3.

Si el asunto no se resuelve en el Paso 2, el asunto debe ser apelado por escrito al Gerente de Operaciones, o su designado, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la respuesta al Paso 2. Se llevará a cabo una reunión dentro de una cantidad razonable de tiempo. Durante esta reunión, el empleado agraviado puede estar presente. Esta reunión incluirá al representante designado de la Unión, el Gerente de Recursos Humanos

del Complejo y el Gerente de Operaciones o sus designados. Otros pueden participar de mutuo acuerdo. El Gerente del Operaciones, o su designado, proporcionarán una respuesta por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la discusión del problema. La respuesta del Gerente del Operaciones, o su designado, será final y vinculante a menos que la Unión notifique a la Compañía por escrito dentro de los catorce (14) días calendario posterior a la respuesta de su intención de presentar el asunto a arbitraje solicitando un panel de árbitros como descrito abajo.

1. En el caso de que una queja avance a arbitraje, la Compañía y la Unión pueden intentar llegar a un acuerdo mutuo sobre un árbitro. Si los partidos no pueden llegar a un acuerdo, la Unión solicitará un panel de siete (7) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Si los partidos no pueden llegar a un acuerdo mutuo sobre un miembro del panel del panel proporcionado por el FMCS, los partidos alternativamente eliminarán los nombres del panel hasta que solo quede un nombre. El nombre restante servirá como árbitro para conocer y decidir el caso. Cualquiera de los partidos puede solicitar uno (1) un panel adicional para reemplazar el panel actual, si se acuerda mutuamente.

2. El árbitro considerará solo aquellos asuntos que hayan sido llevados adecuadamente a través de los pasos del procedimiento de quejas; se limitará a la interpretación o aplicación de la provisión o provisiones específicas de este Consentimiento; y no tendrá autoridad para agregar, restar, modificar o enmendar cualquier provisión de este Consentimiento.

3. La decisión del árbitro será final y vinculante para los partidos y los empleados involucrados. Los gastos incurridos en los procedimientos de arbitraje, como la sala de audiencias y los honorarios del árbitro, se dividirán en partes iguales entre la Unión y el Empleador.

4. Cuando un empleado haya sido despedido en violación de este Acuerdo, el árbitro puede ordenar que se reintegre al agraviado, ya sea con o sin pago retroactivo por la pérdida de in-

gresos resultante de la despida. Cualquier ingreso recibido por un empleado, de cualquier otra fuente, durante dicho período se deducirá de cualquier pago atrasado que se le debido en virtud de un otorgo arbitral.

5. Las quejas dentro del significado del procedimiento de quejas consistirán solo en disputas sobre la interpretación o aplicación de cláusulas particulares de este Consentimiento y sobre presuntas violaciones del Consentimiento. Todas las disputas relacionadas con el alcance del programa de seguro grupal no están sujetas a las disposiciones de arbitraje y quejas de este Consentimiento.

6. Cualquier acuerdo alcanzado en cualquier paso del procedimiento de quejas se considerará definitivo y vinculante para todos los partidos. En caso de que una queja no se refiera al siguiente paso del procedimiento de quejas dentro de los límites de tiempo en cualquier paso de los plazos antes mencionados, se terminará a menos que la Compañía y la Unión acuerden por escrito una extensión del período de tiempo involucrado. Todos los consentimientos y arreglos hechos por los partidos se reducirán por escrito y serán firmados por el empleador y los Representantes de la Unión en dicho Paso. Los partidos acuerdan que al no completar la reunión y la respuesta por escrito en cualquier paso no hace que la queja sea inoportuna.

7. Las quejas formales serán manejadas únicamente por el agraviado, el Senescal de Unión o el representante local de la Unión. La Unión o la Compañía no reconocerán a ningún tercero, como un abogado externo, un consultor de relaciones laborales, etc., como parte de este procedimiento de quejas. Sin embargo, esta provisión no actuará para evitar que la Unión o la Compañía utilicen asesoría legal en el procedimiento de arbitraje.

8. Si algún empleado que alega una violación de este consentimiento elige proceder a una agencia administrativa o al tribunal por la misma razón o como resultado de la misma situación que dio lugar a la queja durante la tramitación de la

queja o en cualquier momento antes a la emisión de la opinión escrita y otorgar de un árbitro, la queja se considerará retirada sin perjuicio.

9. Las advertencias, acciones disciplinarias u otra información que tenga más de doce (12) meses no se considerarán en las acciones disciplinarias.

10. Si una queja sigue sin resolverse después de completar todos los pasos del Procedimiento de Quejas, como se describe anteriormente, el caso puede remitirse a una audiencia previa al arbitraje. Se entiende que este es un paso voluntario y cualquiera de los partidos puede renunciar al proceso previo al arbitraje. El propósito de la audiencia previa al arbitraje es tener una revisión final de los casos pendientes antes de pasar al arbitraje e incluir participantes que no hayan escuchado previamente las quejas.

ARTÍCULO 14

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

La Compañía acuerda que mientras que este Consentimiento esté en vigor no habrá cierre patronal. El cierre de la Planta o cualquier parte de la misma o la reducción de cualquier operación por razones comerciales no se interpretará como un cierre patronal. La Unión, sus funcionarios, agentes, miembros y empleados cubiertos por este Consentimiento acuerdan que mientras este Consentimiento esté en vigor, no habrá huelgas, huelgas de solidaridad, piquetes, sentadas, retrasos, paros laborales, boicots o cualquier acto ilegal que interfiera con las operaciones de la Compañía o la producción o venta de sus productos. En caso de violación de este artículo por parte de la Unión o los empleados, la Unión deberá:

- a. Declarar públicamente y por los medios más expeditos posibles que tal acción no está autorizada.
- b. Ordene sin demora a todos los empleados que resuman sus tareas habituales.

c. No cuestionar el derecho de la Compañía a disciplinar o despedir a los empleados involucrados o alentando tal acción.

ARTÍCULO 15

AUSENCIAS

1. Elegibilidad: A todos los empleados de tiempo completo que hayan completado su período de prueba se les puede otorgar una ausencia para proteger la señoría de los empleados. Las ausencias deben solicitarse con anticipación o en situaciones de emergencia tan pronto como sea posible. Todos los permisos de ausencia deben hacerse en la solicitud de permiso de ausencia proporcionada por la Compañía. No se otorgarán permisos con el propósito de probar o aventurarse en el trabajo por cuenta propia, en otro trabajo, o en cualquier situación en la que se deriven ingresos o por cumplir tiempo en la cárcel o prisión.

2. Duración de la Ausencia: Empleados elegibles con más de un (1) año de señoría, hasta veintiséis (26) semanas. Empleados elegibles con menos de un (1) año de señoría, hasta treinta (30) días.

3. Personal: Los empleados pueden solicitar a la Compañía una ausencia por motivos personales, y la concesión y duración de dichas ausencias será discrecional con la Compañía, que considerará tanto las necesidades del empleado como las necesidades operativas de la Compañía. Todas las ausencias que se otorguen serán sin pago.

4. Médico: Los empleados elegibles que no puedan trabajar debido a enfermedad o herida (incluso embarazo) tendrán derecho a una ausencia médica con la documentación médica adecuada de un médico.

5. Familia: Un empleado que ha estado empleado durante al menos doce (12) meses por la Compañía y al menos doscientos cincuenta (1250) horas durante los doce (12) meses anteriores puede recibir una ausencia familiar de doce (12)

semanas laborales dentro de cualquier período de doce (12) meses debido al nacimiento del hijo o hija del empleado y para cuidar a dicho hijo o hija o debido a la colocación de un hijo o hija en adopción o cuidado de crianza.

Similarmente, se le puede conceder a un empleado hasta doce (12) semanas de ausencia familiar sin pago durante un período de doce (12) meses para cuidar a su cónyuge, hijo, hija o padre/madre si dicho familiar padece una enfermedad grave. Esta provisión está destinado a estar en conformidad de la Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993.

6. Comparecencias ante el jurado o el tribunal.

a. Un empleado convocado para servir como jurado o un empleado citado o notificado para testificar en el que ni él ni la Compañía son un partido, se le otorgará tiempo libre y se le pagará su tarifa por hora (que no exceda las 40 horas en cualquier período de 12 horas) para cumplir con dicha obligación.

b. Un empleado que deba comparecer debido al párrafo 6 (a) aún deberá trabajar en cualquier día en el que dicha apariencia no requiera una ausencia a tiempo completo del trabajo a menos que queden ocho (8) horas entre la despida de su comparecencia y el comienzo del turno programado del empleado, ni se le exigirá al empleado que trabaje en las ocho (8) horas anteriores a dicha comparecencia ante el jurado o ante el tribunal.

c. Los empleados que realicen sus trabajos habituales mientras también prestan servicios en la corte tendrán todas las horas en la corte contadas como horas de trabajo para calcular el pago de horas extras. El tiempo pasado en la corte se combinará con las horas trabajadas para calcular el pago por horas extra.

d. Un empleado debe notificar a su supervisor en la medida de lo posible antes de cualquier ausencia

para tal fin. El supervisor puede requerir que el empleado muestre la convocación, citación o evidencia escrita que requiera comparecer ante el tribunal.

e. Para recibir el pago de la Compañía, el empleado debe proporcionar una declaración certificada por un representante judicial indicando el tipo de servicio prestado y las fechas y horas de servicio. El empleado cederá a la Compañía cualquier compensación (excluyendo el reembolso de millas) recibida del tribunal por su servicio como jurado.

7. Ausencia Funeraria: Un empleado de tiempo completo que ha cumplido su período de prueba (un empleado calificado) que está ausente debido a la muerte de su familia inmediata (la familia inmediata se define como cónyuge, padres, hijos, hermano, hermana, hermanastros, hermanastras, madrastra, padrastro, hijastros tres (3) días de paga siempre que los días pagados sean consecutivos e involucren días laborales regulares entre el día del fallecimiento y el día siguiente del entierro. El empleado calificado que esté ausente debido a la muerte de un abuelo, nieto, cuñado, cuñada, suegra o suegro recibirá un (1) día de pago si está ausente entre el día de fallecimiento y el día siguiente del entierro en un día laboral programado. El empleado deberá proporcionar la documentación apropiada para validar la ausencia.

ARTÍCULO 16

HORAS DE TRABAJO

1. Las provisiones del Artículo no se interpretarán como una garantía para dicho empleado de un número específico de horas de trabajo ya sea por día o por semana o como una limitación de la Compañía para fijar el número de horas de trabajo (incluidas las horas extras) ya sea por día o por semana para dicho empleado.

2. Para el propósito de este Consentimiento, la semana laboral comenzará a las 12:01 a.m. del Domingo y terminará a la medianoche del Sábado o la semana laboral comenzará a las

12:01 a.m. cada Lunes y terminara a la medianoche del Domingo siguiente. La Compañía le notificará a la Unión antes de realizar cualquier cambio. El pago de todas las horas trabajadas durante dicha semana estará disponible el Viernes siguiente.

3. Se pagará tiempo y medio (1-½) por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en cualquier semana laboral. Se pagará el tiempo y medio de la tarifa base de pago por hora regular del empleado por todas las horas trabajadas en exceso de nueve (9) horas en cualquier día laboral.

4. Los empleados de mantenimiento que trabajen en un horario fijo regular de más de diez (10) horas por día recibirán tiempo y medio (1-½) por todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas en cualquier día laboral. Se aplicarán todos los demás términos de este artículo.

5. No habrá pirámides de horas extras y se entiende que a los empleados no se les pagará horas extras tanto diarias como semanales por las mismas horas trabajadas. Para que se le paguen las horas extras diarias, un empleado debe trabajar todas las horas programadas en la semana laboral. Si no se trabajan todas las horas programadas, las horas extras se calcularán sobre la base de las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en esa semana laboral.

6. La compañía acuerda que el servicio de jurado, el pago de funeral y el pago de días festivos contarán para las horas trabajadas con el propósito de tiempo extra semanal.

7. Cuando la necesidad comercial lo requiera, la Compañía a su exclusivo criterio, tendrá el derecho de exigir que cualquiera de sus empleados trabaje el Sábado o el Domingo o el sexto y séptimo día consecutivo de la semana laboral. En el caso de que se programe una producción total o parcial de fin de semana (Sábado y/o Domingo), la Compañía le notificará a los empleados de la unidad de negociación sobre el trabajo necesario colocando un aviso cerca de los relojes de tiempo. La Compañía intentará publicar el horario del fin de semana antes de las 11:30 a.m. el Viernes. Sin embargo, si la Compañía después de las

11:30 a.m. el Viernes descubre que necesita trabajar durante el fin de semana, la Compañía tiene derecho a publicar dicho aviso en o antes del final del turno del departamento afectado.

8. Se permitirá un período de relevo de quince (15) minutos sin deducción de pago en cada turno de ocho (8) horas. Este período de descanso se programará entre 2 y 3 horas después del comienzo del turno. El período de comida no pagado será de un mínimo de treinta (30) minutos, pero no más de treinta y seis (36) minutos; sin embargo, si una agencia gubernamental promulga o cambia leyes o regulaciones con respecto a la duración de la pausa para la comida, la compañía puede ajustar la duración de la pausa para la comida no pagada en consecuencia. Dicho período de comida no se programará antes de que el empleado haya trabajado cuatro (4) horas y no se requerirá que ningún empleado trabaje más de cinco horas y media (5.5) antes del comienzo del período de comida programado.

Los empleados que se les requiera trabajar más de diez (10) horas se les concederá un descanso adicional de quince (15) minutos pagados.

9. Aquellos empleados que están programados regularmente para trabajar los Domingos tendrán un día alternativo de la semana laboral designado como Domingo.

10. La Compañía acepta pagarles a los empleados por todas las horas trabajadas y cumplir con los estándares del Departamento de Trabajo.

11. En el caso de que el día de trabajo del último turno de la semana (Viernes o Sábado) se vaya a prolongar más allá del horario normal de trabajo, la gerencia de producción le informará a los empleados de la necesidad de trabajar las horas adicionales tan pronto como prácticamente sea posible después de que la gerencia se dé cuenta. Los empleados que necesiten hacer arreglos personales debido al requisito de trabajar las horas adicionales buscarán el permiso y la aprobación de su supervisor de departamento. El supervisor hará todos los esfuerzos razonables para atender tales solicitudes sin interrumpir la producción.

12. Todos los empleados que se presenten a trabajar al comienzo de un turno programado sin haber sido notificado de un cambio en el horario deberán recibir un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o pago en lugar de ello.

ARTÍCULO 17
TASAS DE SUELDOS

A partir del 3 de Noviembre, 2024, la estructura de grado de pago abajo se implementará. La Compañía tendrá sesenta (60) días de calendario a partir de la ratificación de este consentimiento para implementar los cambios en las tarifas de sueldos de los empleados. Los empleados deben ser empleados por la Compañía en el momento del pago para ser elegibles para el pago retroactivo.

<u>Grado</u>	<u>Tasa</u>
0	\$15.96
1	\$16.46
2	\$16.96
3	\$17.21

<u>Niveles de Mantenimiento</u>	<u>Tasa</u>
Nivel de Entrada	\$23.26
LV1	\$23.76
LV2	\$24.26
LV3	\$24.76
LV4	\$25.26
* Mantenimiento LV1 (5)	\$26.21
* Mantenimiento LV2 (6)	\$27.21
* Mantenimiento LV3 (7)	\$28.51
* Mantenimiento Especializado	

Las tasas de sueldo y las progresiones establecidas en este consentimiento son mínimos. Antes de aumentar las tasas, modificar las progresiones o la implementación, el cambio o la eliminación de los planes de incentivos, la Compañía se reunirá primero con la Unión para discutir el cambio.

Cualquier empleado asignado temporalmente a un trabajo que tenga una tasa de pago más baja recibirá su tasa regular mientras realiza dicho trabajo.

Cuando un empleado es asignado temporalmente a una posición de pago más alto, el empleado recibirá la tasa de pago más alta por todas las horas trabajadas en esa posición si la transferencia temporal es de cuatro (4) horas o más.

A partir el 2 de Noviembre, 2025 las calificaciones laborales enumeradas anteriormente se aumentarán cincuenta centavos (\$0.50).

A partir del 8 de Noviembre, 2026, las calificaciones laborales enumeradas anteriormente se aumentarán veinticinco centavos (\$0.25).

Todos los empleados asignados al segundo (2do) y tercer (3er) turno recibirán una prima de un dólar (\$1.00) por hora por todas las horas trabajadas.

GRADO 0 - PAGO BASICO

ACOMODADOR - CUARTO DE CAJA

ACOMODADOR- CUARTOLIMPIO

ALIMENTADOR – LINEA

CARGADOR - LINEA

CREADOR - CAJA/TAPA

EMPACADOR

ESPARCIDOR - PRODUCTO

TRANSPORTADOR - PRODUCTO

OPERADOR - HOPPER

INSECTOR MATERIAL PRIMA

GRADO 1

ACOMODADOR - INGREDIENTES

LAVADOR DE TAMBOR

OPERADOR - LICUADORA

OPERADOR - MAQUINA DE CAJA

OPERADOR - PANADOR

OPERADOR - EMULSIONANTE

OPERADOR - FREIDORA
OPERADOR - AMOLADORA
OPERADOR - REVO
OPERADOR - VOLTEADOR

GRADO 2

CARGADOR - ENVIO
APILADOR
TÉCNICO - CÓDIGO DE BARRAS

GRADO 3

OPERADOR DE ENSACADORA
OPERADOR - BALANZA
TECNICO - EQUIPO

ARTÍCULO 18 **VACACIONES**

1. Para ser elegible para unas vacaciones pagadas, los empleados regulares de tiempo completo deben (a) pasar su fecha de aniversario; (b) haber llegado a tiempo y trabajado por lo menos doscientos (200) días en los trescientos sesenta y cinco (365) días anteriores, incluyendo hasta trece (13) semanas en Compensación de Trabajadores, vacaciones, servicio de jurado, ausencias justificadas por la Compañía, y funerales, pero excluyendo las semanas libres para todas las demás ausencias pagadas o no pagadas. Estos empleados recibirán una (1) semana de vacaciones pagadas que deben tomarse en el año siguiente a la fecha de aniversario de su empleo. Empleados durante al menos tres (3) años recibirán dos (2) semanas de vacaciones pagadas cada año. Los empleados que hayan estado empleados durante al menos nueve (9) años recibirán tres (3) semanas de vacaciones pagadas cada año. Los empleados que hayan estado empleados durante al menos veinte (20) años recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas. Para ser elegible para el pago de vacaciones una persona debe seguir empleada en la fecha de su aniversario de empleo. Pago de vacaciones se calculará en una semana laboral de cuarenta (40) horas multiplicado por la tasa de pago basado en la tasa regular por hora del empleado en el momento de las vacaciones.

a. Todos los empleados, al completar un (1) año de servicio continuo desde la fecha de empleo, tendrán derecho a una (1) semana de vacaciones pagadas.

b. Todos los empleados, al completar tres (3) años de servicio continuo desde la fecha de empleo, tendrán derecho a dos (2) semanas de vacaciones pagadas.

c. Todos los empleados, al completar nueve (9) años de servicio continuo desde la fecha de empleo, tendrán derecho a tres (3) semanas de vacaciones pagadas.

d. Todos los empleados, al completar veinte (20) años de servicio continuo desde la fecha de empleo, tendrán derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas.

e. Al completar los años de servicio requeridos, las vacaciones se tomarán durante el año inmediatamente posterior a la finalización de dichos términos de servicio y en un momento mutuamente satisfactorio para la Gerencia. Las vacaciones no se pueden trasladar de un año al siguiente.

2. Los empleados con un (1) año o más de servicio continuo en la Compañía recibirán el pago de vacaciones acumuladas no utilizadas si dejan el empleo de la Compañía por cualquier motivo.

3. Pago para los empleados con derecho a vacaciones completas se calculará sobre la base de cuarenta (40) horas por cada semana de vacaciones completas a la tasa regular de pago por hora sin incluir el pago de horas extras. Pago para los empleados con derecho a dos (2) semanas de vacaciones se calculará dos (2) veces esta base. Pago para empleados con derecho a tres (3) semanas de vacaciones se calculará a tres (3) veces esta base. Pago para los empleados con derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones se calculará cuatro (4) veces esta base.

4. Sujeto a la aprobación de la Compañía empleados elegibles para vacaciones podrán tomar vacaciones un (1) día completo

a la vez, siempre que se solicite con al menos siete (7) días de anticipación.

5. Un Empleado que toma una semana completa de vacaciones no estará obligado a trabajar el siguiente sábado o domingo designado.

6. Los empleados tendrán preferencia en el ejercicio de la selección de vacaciones en función de su senioría en la planta. Una vez que se programan las vacaciones, no se requerirá que ningún empleado cambie sus vacaciones, a menos que el empleado y la empresa acuerden mutuamente. Se pondrán a disposición de la Unión copias de dichos cambios.

ARTICULO 19 **FIESTAS**

1. La Compañía observará las siguientes fiestas:

Cuatro de Julio
Día de Navidad
Día de Gracias
Día de Año Nuevo
Día Laboral
Día Conmemorativo
Dos Vacaciones Flotantes

2. Pago por días de fiestas no trabajados se calculará a las ocho (8) horas de la tasa de pago por hora normal del empleado.

3. Para ser elegible para el pago de fiestas, el empleado debe haber estado en la nómina y haber pasado su período de prueba antes de las fiestas. Empleados elegibles deben estar presentes y trabajar todas las horas programadas el día laboral anterior al día de fiesta y el día laboral posterior al día de fiesta, a menos que la Compañía lo exima por escrito de cualquiera de esos días.

4. Si ocurre una fiesta dentro del período de vacaciones de un empleado, se le pagarán ocho (8) horas de pago a su tasa básica de pago además de su pago de vacaciones.

5. La Compañía puede requerir que los departamentos trabajen en un día de Fiesta, pero notificará previamente a los empleados. Cualquier empleado que se niegue a trabajar en su propio departamento en un día de fiesta obligatorio perderá su paga de fiesta. La Compañía puede solicitar a los empleados de un departamento que no trabaja que se ofrezcan como voluntarios para trabajar durante un día de fiesta en un departamento que trabaja. Los empleados de otros departamentos que se nieguen a ser voluntarios no perderán su paga de vacaciones siempre que estén calificados.

6. Los empleados podrán utilizar sus Fiestas Flotantes con la aprobación previa de la gerencia.

7. Los empleados que trabajen en un día de fiesta programado (identificado en la Sección 19.1) recibirán tiempo y medio por todas las horas trabajadas en el día de fiesta, además de ocho (8) horas de pago de días de fiestas seguidos.

8. Cuando un día de Fiesta reconocido según lo dispuesto en este documento cae en Domingo, el Lunes siguiente se observará como el día de fiesta.

RTÍCULO 20

PLAN DE SALUD, VIDA, DENTAL, VISIÓN,

PLAN DE ETS

1. La Compañía ofrecerá a los empleados elegibles los Planes Médicos Estándar de Pilgrim's Pride. La Compañía también ofrecerá a los empleados elegibles cobertura dental y vista totalmente asegurada pagada por los empleados al 100%. Los Planes Médicos Estándar de Pilgrim's Pride serán los mismos para los empleados de la unidad de negociación. Un empleado será elegible para cualquier opción de seguro médico, dental, de vista o vida a los sesenta (60) días de empleo a partir de su fecha de contratación más reciente. La cobertura Médica, Vista y Dental está disponible para el empleado y la familia si el empleado está inscrito; todos los demás beneficios están disponibles solo para la participación de los empleados.

2. La Compañía continuará manteniendo el derecho de cambiar unilateralmente cualquiera o todas las provisiones, o aumentar o ajustar el costo total de los Planes Médicos Estándar de Pilgrim's Pride, para seleccionar todos los proveedores, administradores externos, proveedores de servicios, redes de proveedores y control sobre todos los asuntos administrativos relacionados con los planes, y modificar los términos y condiciones para cada plan de beneficios.

3. Cuestiones relativas a las provisiones de seguro médico y de vida se gobernarán por la descripción resumida del plan correspondiente. Con ese fin, se acuerda que todas las disputas que surjan bajo el programa de seguro grupal en la medida en que se relacionen con la cobertura se determinarán según lo establecido en el plan de seguro grupal y según lo permita ERISA y ninguna disputa estará sujeta a la queja y provisiones de arbitraje de este consentimiento.

4. En el caso de que se promulgue o adopte cualquier legislación o reglamentación futura o futura de Reforma de Cuidado Médico, los representantes de la Compañía y la Unión se reunirán para determinar el impacto de dicha legislación o reglamentación en los Planes de Salud Estándar de Pilgrim's Pride.

5. Costos de Cuidado Médico para los Planes Estándar de Pilgrim's Pride - la Compañía contribuirá con setenta y cinco por ciento (75%) del costo para los empleados que se inscriban en los Planes Estándar de Pilgrim's Pride. Los empleados que se inscriban en los Planes Estándar de Pilgrim's Pride contribuirán con veinticinco por ciento (25%) del costo total durante la duración del contrato.

6. Póliza de Pago por Discapacidad a Corto Plazo

La Compañía proporcionará un pago por discapacidad a corto plazo según la póliza de pago por discapacidad a corto plazo de la Compañía. Provisiones de la póliza se encuentran a continuación. Los empleados elegibles para el pago por discapacidad a corto plazo según la póliza después de un año de servicio, si él o ella:

(1) Es -

(A) En ausencia médica; o

(B) En Ausencia por Herida Laboral y

(1) Si un Empleado de Texas, ha elegido cualquier Beneficio de Prima disponible bajo el Plan de Protección del Empleado

Un empleado elegible debe comunicarse con el Administrador Tercero de Discapacidad a Corto Plazo (STD TPA) para proporcionar la información requerida del proveedor de atención médica para certificar su reclamo antes de recibir el pago por discapacidad a corto plazo.

Servicio a partir de discapacidad	Período de Eliminación		60% Beneficio†
	Herida	Enfermedad	
< 1 año de servicio	N/A	N/A	N/A
> 1 año de servicio	Día 1 (sin espera)	*Después de 7 días	Hasta 26 semanas

* Un empleado elegible puede optar por utilizar los días de vacaciones para recibir el pago durante el período de eliminación de siete (7) días.

7. Seguro de Vida:

El beneficio del Seguro de Vida para los empleados será un aumento equivalente al 100% de su salario anual, sujeto a un máximo de \$1,000,000 dólares. El beneficio por muerte accidental y desmembramiento (AD&D) será un aumento equivalente al beneficio de vida. El aumento de los beneficios del seguro se redondeará al siguiente múltiplo de \$1,000 si no es ya un múltiplo exacto.

8. Comité de Educación De Salud de Planta

La Compañía y la Unión pueden formar un Comité de Educación De Salud de Planta. Este comité tendrá seis (6) representantes de unión y seis (6) representantes de la gerencia. Cualquier tiempo perdido por asistir a la reunión será pagado por la Compañía. El comité seguirá las pautas que se enumeran a continuación:

- Transparencia de información en total cumplimiento con HIPPA
- Definición conjunta de oportunidades específicas para instalaciones y desarrollo de estrategias para abordar:
 - Iniciativas de diseño Sin-Plan;
 - Programas de educativos de Salud;
 - Iniciativas de bienestar;
 - Programas de educación de beneficios.

ARTÍCULO 21

PLAN DE AHORROS DE JUBILACIÓN

1. Los empleados de la unidad de negociación serán elegibles para participar en el Plan de Ahorros de Jubilación de Pilgrim's Pride que es un plan que cubre instalaciones distintas a las de Mayfield, KY, al igual que todos los demás empleados de la Compañía. Los detalles administrativos del plan son cubiertos en la Descripción Resumida del Plan.

2. Como el Plan de Ahorros de Jubilación corporativo es un plan que cubre instalaciones distintas a las de Mayfield, KY, se entiende que la Compañía puede unilateralmente, sin negociar o negociar con la Unión, cambiar alguna o todas las provisiones del Plan y que la Unión también ha renunciado su derecho a negociar sobre el impacto o los efectos en los empleados con respecto a dichos cambios

ARTÍCULO 22

PLAN DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS DE PILGRIM'S PRIDE CORPORATION PARA TEXAS

1. La Compañía no está suscrita al Sistema de Compensación para Trabajadores del Estado de Texas. En vista de ello, los empleados de la unidad de negociación estarán cubiertos por el Plan de Protección de Empleados de Pilgrim's Pride Corporation (Para Empleados de Texas) que es un plan que también cubre a los empleados en las instalaciones de Waco que no están en la unidad de negociación y a los empleados en otras instalaciones de la Compañía en el estado de Texas.

2. Dado que el Plan de Protección de Empleados de Pilgrim's Pride Corporation (Para Empleados de Texas) cubre a los empleados y las instalaciones de la Compañía no incluidas en la unidad de negociación, se entiende que la Compañía puede unilateralmente, sin negociar o negociar con la Unión, cambiar alguna o todas las provisiones de este plan o abolir el plan y elegir cobertura para sus empleados de Texas bajo la Acta de Seguridad de Compensación para Trabajadores de Texas, vigente a partir del 1 de Enero, 1997, y que la Unión también ha renunciado su derecho a negociar sobre el impacto o los efectos en los empleados con respecto a tales cambios.

3. Todos los asuntos relacionados con este Artículo y el Plan de Protección para Empleados de Pilgrim's Pride Corporation (Para Empleados de Texas) no están sujetos a los procedimientos de quejas/arbitraje de este contrato.

ARTÍCULO 23

ROPA DE PROTECCIÓN

1. La Compañía, por su propia cuenta, mantendrá un cuarto de suministros donde los empleados puedan comprar los artículos de ropa de trabajo que la Compañía elija seleccionar y almacenar.

2. Para todos los empleados recién contratados, incluidas las recontrataciones, la Compañía proporcionará, sin costo alguno para el empleado, el primer número de artículos necesarios de ropa de trabajo. Dependiendo del área de trabajo, esto podría incluir lo siguiente: anteojos de seguridad, gorro anti-golpes, tapones para los oídos, redecilla para el cabello, redecilla para la barba, mangas, delantal, chaquetas para congelador (solo envío), botas de goma con punta de acero. Los miembros del equipo de mantenimiento son elegibles para hasta cien (\$100) por reembolso de botas por año. El reembolso está sujeto a que los empleados proporcionen un recibo válido de calzado aprobado bajo la Póliza del Programa de Calzado Dedicado. La Compañía cumplirá con regulaciones de O.S.H.A. sobre todo el equipo de protección.

3. A los empleados transferidos temporalmente de un área a otra se les proporcionará el equipo necesario para realizar el trabajo según sea necesario sin cargo para el empleado.

ARTICULO 24 **DURACIÓN**

Este consentimiento entrará en vigencia el 10 de Noviembre, 2024 y continuará en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 7 de Noviembre, 2027 cuando se terminará. Si cualquiera partido desea renegociar este consentimiento, deberá notificar por escrito a al otro partido a tal efecto no menos de sesenta (60) ni más de noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento de este consentimiento (inserte la fecha). En cualquier caso, este Consentimiento no se extenderá más allá del 7 de Noviembre, 2027, excepto con el consentimiento por escrito de las partidos.

Los cambios indicados en este documento incluyen todos los cambios acordados, promesas, modificaciones o alteraciones de cualquier tipo al consentimiento colectivo vigente. El comité de Unión abajo firmante acuerda recomendar plenamente este Consentimiento para que sea ratificado por los miembros de la Unión

Para la Compañía:



Ricardo Mex

Cody R. Reddy

Para el Unión:



Felipe Mendez

Yonah T. Reyes

Ylenia Licea

Erica McKinzie

Johnny Zuniga

Diana Diaz

Francisco