

**CONSENTIMIENTO DE NEGOCIACIONES
COLECTIVAS**

ENTRE

**UNITED FOOD & COMMERCIAL
WORKER'S UNION
LOCAL 540**

Y

**TYSON PREPARED FOODS, INC.
6350 BROWNING COURT
NORTH RICHLAND HILLS, TEXAS**

EFFECTIVO

3 DE MARZO, 2024 HASTA EL 13 DE MARZO, 2027

ENGLISH AND SPANISH

This Agreement has been translated into Spanish as a service to our Spanish speaking employees that can not read or understand English. If a problem arises as a result of the translation, the English version will prevail.

INGLES Y ESPAÑOL

Este Consentimiento a sido traducido en Españ como un servicio para los empleados que hablan Español y que no pueden leer o entender Ingles. Si resulta un problema debido esta traduccion la version en Ingles prevalecera.

INDICE

CONSENTIMIENTO -----	5
ARTICULO 1 RECONOCIMIENTO -----	5
ARTICULO 2 PROPOSITO DEL CONSENTIMIENTO -----	6
ARTICULO 3 DERECHOS DE GERENCIA-----	6
ARTICULO 4 RESPONSABILIDAD -----	7
ARTICULO 5 LEYES ESTATALES Y FEDERALES-----	7
ARTICULO 6 HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA-----	8
ARTICULO 7 COMIDAS Y PERIODOS DE DESCANSO-----	11
ARTICULO 8 DIAS DE FIESTAS-----	12
ARTICULO 9 VACACIONES-----	13
ARTICULO 10 AUSENCIA FUNERARIA-----	15
ARTICULO 11 DEBER DE JURADO-----	16
ARTICULO 12 AUSENCIA-----	16
ARTICULO 13 PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS-----	18
ARTICULO 14 SEÑORIA-----	20
ARTICULO 15 VISITACION DE UNION-----	24
ARTICULO 16 BENEFICIOS-----	25
ARTICULO 17 SUELDOS-----	27
ARTICULO 18 RENUNCIAMIENTO DEL CONSENTIMIENTO ENTERO-	28
ARTICULO 19 PROVISIONES GENERALES-----	28
ARTICULO 20 ORENTACION DE UNION-----	30
ARTICULO 21 DEDUCCIONES DE CUOTAS AUTORIZADAS-----	30

ARTICULO 22	JUBILACION-----	31
ARTICULO 23	PLAN DE COMPRA DE VALORES-----	32
ARTICULO 24	DISCIPLINA-----	32
ARTICULO 25	PAGO POR ADOPCION-----	33
ARTICULO 26	PROGRAMA DE ARREGLO DE 44 LASTIMADURA EN EL TRABAJO-----	33
ARTICULO 27	TÉRMINO DE CONSENTIMIENTO-----	34
APENDICE “A”	Horario de Sueldos Efectivo 3/07/2021-----	35
APENDICE “B”	Horario de Sueldos Efectivo 3/06/2022-----	36
APENDICE “C”	Horario de Sueldos Efectivo 3/05/2023-----	37
APENDICE “D”	NIVELES DE MANTENIMIENTO-----	38

CONSENTIMIENTO

Este Consentimiento es hecho y entrado entre Tyson Prepared Foods, Inc., localizada en 6350 Browning Court, North Richland Hills, Texas y todo empleado cubierto por el Certificado No. 16-RC-9875 (aquí en adelante referida como la "Compañía") y la United Food and Commercial Workers District Local #540 (aquí en adelante referida como la "Union").

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

- 1.1 La Compañía reconoce a la United Food & Commercial Workers District Local #540 como la agencia única y exclusiva de negociaciones colectivas para los empleados en la Planta de la Compañía en North Richland Hills según definido abajo:

Incluyendo: Todo trabajador regular de tiempo completo y regular de tiempo incompleto de producción, incluyendo almacenadores, empleados de enviar y recibir, empleados de mantenimiento, y trabajadores de sanidad

Excluido: Todos los otros empleados, incluyendo empleados en las instalaciones de almacenar frío y seco, servicio de laboratorio y técnicos de desarrollo de producción, función de control de calidad, incluyendo técnicos, inspectores de línea y inspectores, redactores senior y redactores, oficinista de la planta y oficina, choferes de trocas, programadores y técnicos de instrumentos, guardias, supervisors según definidos en el Acta de Relaciones de Labor Nacional.

- 1.2 Supervisores y otros empleados excluidos definados en el párrafo anterior no serán permitidos de hacer trabajo de la Unidad de Negociaciones si tal trabajo resulta en desplazar a un empleado de la Unidad de Negociaciones.
- 1.3 La Compañía puede emplear empleados temporales de servicio durante la temporada alto de negocio y para emergencias auténticas, que no pasen de veinte y seis (26) semanas entre un año, y que no se pase del diez (10 %) por ciento del promedio semanal de la fuerza de trabajo de la Unidad de Negociaciones. Empleados temporales de servicio serán considerados como probatorios para el término completo de su empleo. La Compañía está de acuerdo de darle a la Union una lista de nombres de los empleados temporales de servicio, si lo pide la Union.
- 1.4 Si la Compañía compra la instalación de la planta ubicada en 3709 East First Street en Fort Worth, Texas, y resume las operaciones y efectivo al tiempo del Labor Board Certification No. 16-RC-9875, la Compañía reconocerá a la Union como el representante de sus empleados (según por el 16-RC-9875) y los términos de este Consentimiento aplicará.

ARTÍCULO 2 - PROPOSITO DEL CONSENTIMIENTO

- 2.1 Es el intento y proposito de los partidos que este Consentimiento haga tasas de pago y otras condiciones de empleo, limitadas a y definadas por este Consentimiento, de hacer observadas entre los partidos aqui, y promueve y mejora toda relacion industrial y economica entre la Compañia y sus empleados.
- 2.2 La Union reconoce un interes mutuo y obligaciones de permitir operacion economica y eficaz de las plantas para promover aceptacion de cliente y consumidor de los productos de la Compañia.

ARTÍCULO 3 - DERECHOS DE GERENCIA

- 3.1 Es entendido y en acuerdo por la Union que la Compañia reserva los derechos de gerencia a todo tiempo y que, con la excepcion de lo proveido especificamente en este Consentimiento, la Compañia tiene el derecho exclusivo y unico de ejercitar todo los derechos y funciones de gerencia. Estos derechos o funciones incluyen, pero no estan restringidos a: el derecho de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo el derecho de determinar el numero de trabajadores a cualquier tiempo; para ocupar, disciplinar, suspender, y desocupar empleados; controlar la calidad del trabajo; cambiar, promover, demover, o despedir empleados; el derecho de determinar horas de trabajo; establecer horarios de produccion y estándares de trabajos; determinar y instituir metodos y procesamientos y cambios, determinar la ubicacion del negocio y instalaciones asociadas; para aumentar, rebajar, o desminuir operaciones; determinar productos que se fabricaran o servicios rendidos; poner mantenimiento de planta o trabajo mecanical con contratistas de afuera o subcontratos; establecer reglas aplicables a los empleados.

El fallo de la Compañia de ejercitar cualquier funcion, poder, or derecho en una manera particular no sera considerado como una denuncia del derecho de la Compañia de ejercitar tal poder, funcion, o autoridad. Estan en acuerdo tambien que los derechos especificados aqui en adelante no pueden estar perjudicados por un arbitrador o arbitracion aunque los partidos pueden estar en acuerdo de arbitrar las cuestiones en una manera especifica segun proveida en el Artículo 13 aqui.

- 3.2 Esta mutuamente en acuerdo que la Compañia retiene todo derechos de gerencia y prerogatives detenidas aqui en adelante, con la excepcion de tales derechos especificamente renunciados aqui.
- 3.3 Supervisores o otro personal puede hacer los deberes que sean necesarios en la conducta de negocio, menos lo que esta proveido aqui en adelante.
- 3.4 La Compañia tendra el derecho de establecer y cambiar reglas, polizas, y reglamentos si siente que sea necesario para mantener la seguridad, practices de trabajo, y metas de

calidad. Empleados pueden ser disciplinados o desocupados por fallo de seguir tales reglas, polizas, y/o reglamentos.

- 3.5 Cuando sea necesario subcontratar sanidad, segun el discernimiento de la Gerencia, la Compañia le avisara a la Union. Si la Union desea discutir los efectos de la seguridad del trabajo de los empleados, los partidos se reuniran para ese proposito. La Compañia esta en acuerdo de dilatar despedidas causadas por subcontratos hasta a lo menos treinta (30) dias subsecuentes de su noticia a la Union de sus intenciones para que los partidos tengan suficiente tiempo para sugerir metodos en evitar despedidas o minimar efectos adversos. La Compañia animara fuertemente y le recomendara a su nuevo contratista de reunirse con la UFCW Local 540 para discutir el reconocimiento de la Union, para los propósitos de negociar un consentimiento de negociaciones colectivos nuevo cubriendo todo trabajador de sanidad.

ARTÍCULO 4 - RESPONSABILIDAD

- 4.1 Durante el término de este Consentimiento, no habra huelga, paradas, piquetes, honrando lineas de piquetes, huelga de simpathia, despacios, deteniendo produccion, o suspension de trabajo en la parte de la Union, sus miembros, o cualquier individuo cubierto por este Consentimiento por cualquier rason. Durante el término de este Consentimiento, la Compañia no bloqueara a los empleados afuera del trabajo. En el caso que esta provision sea quebrada, la Union inmediatamente declarara publicamente que tal accion no es autorizada y ordenara sus miembros que resumen sus deberes normales aunque exista cualquier linea de piquete. La Union tambien esta en acuerdo que en ningun modo interumpira con el negocio de la Compañia por permitiendo o conducir un boicot en manejando los cosas porcuriendo de una fuente o destinado a un punto donde una conterversia de labor o argumento pueda existir.
- 4.2 La Compañia tendra el derecho de determinar la disciplina dada a un empleado o empleados por quebrar este Artículo. La severidad de la disciplina puesta por tal violacion no sera sujeta a arbitracion. La Union, comoquiera, tendra el derecho de quejarse, a y incluyendo arbitracion, la cuestion es si o no el empleado o empleados han quebrado alguna provision de este Articulo.

ARTÍCULO 5 - LEYES ESTATALES Y FEDERALES

- 5.1 Nada en el Consentimiento le requiere a la Compañia o Union de tomar cualquier accion que sera ilegal por ningina ley presente o futura Local, Estatal o Federal.
- 5.2. Si cualquier provision de este Consentimiento es rendido inoperativamente por rason de cualquier ley o reglamentos aplicable presente o futuro Local, Estatal o Federal, el resto de este Consentimiento no sera afectado y se quedara en fuerza y efecto y ambos partidos se reuniran inmediatamente para el proposito de negociaciones y consentimiento en las provisiones o provision invalidadas.

- 5.3 Habrá discriminación en los términos o condiciones de empleo o oportunidad para empleo basado en raza, sexo, color, origen nacional, identidad de género, orientación sexual, religión, edad, estado de incapacidad, estado de veterano, información genética o cualquier otra provisión o leyes requeridas.
- 5.4 La Unión reconoce las obligaciones de la Compañía en hacer alojamiento a la incapacidad de solicitantes y/o empleados en acuerdo con Americans with Disabilities Act of 1990, según enmendado. En el caso que tal alojamiento propuesto está en conflicto con cualquier provisión de este consentimiento, la Compañía y la Unión se reunirán para discutir tal alojamiento. Sin embargo, ningún tal alojamiento resultará porque algún empleado fue despedido de un trabajo poseído.
- 5.5 Los partidos están de acuerdo en cumplir con Americans with Disabilities Act and The Family Medical Leave Act, sin perjuicio del párrafo 5.4.

ARTÍCULO 6 - HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

- 6.1 La semana de trabajo para el propósito del pago nominal comenzará a las 12:01 a.m. el Domingo y terminará a medianoche el Sábado.
- 6.2 El día de trabajo será ocho (8) horas por día para todos los turnos y cinco (5) de tales días de trabajo constituirán una semana de trabajo. La semana de trabajo normal es del Lunes al Viernes, con el Lunes siendo el primer día. Cada empleado de tiempo completo será asignado un horario semanal de trabajo de cinco (5) días consecutivos comenzando con el primer día de la semana de trabajo. La excepción al día de trabajo y semana de trabajo como esta definida arriba es Gastar Agua, Mantenimiento y Refrigeración. Es entendido y de acuerdo que la semana básica de trabajo o el día de trabajo no será interpretado como garantía sea diaria o semanal, con la excepción de lo que está proveído aquí en 6.8, ni restringe el aumento de tiempo que el empleado este requerido de trabajar, con la excepción de lo que está proveído aquí. El día de trabajo será definido como veinte y cuatro (24) horas consecutivas del principio de cuando comienza el turno.
- 6.3 Es entendido que el horario del departamento de mantenimiento puede variar basado en los requisitos de producción. Comoquiera, sin considerando el horario de la semana de trabajo, los días de descanso programados normales de los empleados no podrán ser partidos por mitad.
- 6.4 No habrá piramidación de horas extraordinarias diarias o semanales.
- 6.5 El pago premio será el aumento de tiempo y medio por todas las horas trabajadas después de cuarenta (40).

Todo trabajo realizado el sexto (6) día de trabajo consecutivo será pagado a la tasa de tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago, proveiendo que el empleado haya trabajado o recibió pago de tiempo de descanso, a menos que este ausente por enfermedad o justificado, durante los cinco (5) días de calendario anteriores. Si una línea o la planta entera no está programada para producción por un día entero y el empleado selecciona en

no usar, o no es elegible para, tiempo de descanso, el pago de 1 ½ no aplicara para el sexto (6) dia.

Todo trabajo realizado el septimo (7) dia de trabajo consecutivo sera pagado a la tasa de dos veces (2x) de la tasa regular de pago, siempre que el empleado haya trabajado o recibio pago de tiempo de descanso, a menos que este ausente por enfermedad o justificado, durante los seis (6) dias anteriores. Si una linea o la planta entera no esta programada para produccion por un dia entero y el empleado eligen no usar, o no es illegible para, tiempo de descanso, el pago de 2x no aplicara para el septimo (7) dia.

- a. Turnos de 12 Horas en Mantenimiento & Refrigeracion: Todo trabajo realizado en exceso de 12 horas en un turno será pagado la tasa de hora y media (1-½) de la tasa de pago de tiempo regular.

- 6.6 Todo empleado regular de tiempo completo sera pagado los siguientes diferenciales de turno:

Segundo Turno: Todo empleado regular, de tiempo completo de produccion sera pagado treinta y cinco (\$.35) centavos por hora mas de su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en el segundo turno.

Todo empleado regular, de tiempo completo de mantenimiento sera pagado sesenta (\$.60) centavos por hora arriba de su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en el segundo turno.

Tercer Turno: Todo empleado regular, de tiempo completo de produccion y mantenimiento seran pagados sesenta (\$.60) centavos por hora arriba de su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en el tercer turno. Todos los miembros de la clacificacion de Sanidad serán pagados un dólar (\$1.00) por hora arriba de su tasa regular por todas las horas trabajadas en el tercer turno.

- 6.7
 - a. En el caso que producción este programado un fin de semana completo (Sabado y/o Domingo), la Compania le avisara a los empleados de la unidad de negociaciones del trabajo necesario por poniendo un aviso en la tablero de anuncios de la planta. El horario del trabajo extra del fin de semana sera puesta a lo más tarde el cuarto dia de trabajo programado a menos que ocurra una emergencia autentica fuera del control de la Compania.
 - b. En el caso que un fin de semana parcial (Sabado y/o Domingo) este programado en produccion, el trabajo sera ofrecido y otorgado en la manera como sigue:
 - (1) A empleados de señoria, calificados dentro el turno, departamento y clasificacion.
 - (2) A empleados de señoria, calificados dentro el turno, proveendo que los voluntarios no han sido assegurados en el Paso 1.

- (3) Si no hay suficiente voluntarios en los Pasos 1 y 2 arriba, el empleado con menos señoría dentro el turno, departamento, y clasificación serán requeridos de trabajar tiempo extra.

Un aviso de los requisitos de tiempo extra será anunciado después de completar el Paso 1 arriba para asegurar voluntarios adicionales para completar el trabajo necesario. El aviso para firmarse será puesto a los más tarde el fin del turno en el cuarto día de trabajo programado. La Compañía puede buscar empleados para solicitar voluntarios según descrito en el Paso 2 arriba en el caso de una emergencia auténtica fuera del control de la Compañía.

Empleados no firmando la lista de tiempo extra para el tiempo programado de quitarlo serán considerados que hayan perdido su derecho de voluntario para tiempo extra.

Las posiciones que restan en llenar serán otorgadas según especificados en el Paso 2 arriba de empleados que hayan firmado la lista de tiempo extra. Esta lista será disponible al senescal de la Unión a petición.

- c. En el caso que tiempo extra diario sea necesario, el tiempo extra será ofrecido en la siguiente manera (Tiempo extra diario incluirá trabajo antes de turno y después de turno):

- (1) Al empleado con más señoría, calificado que este haciendo el trabajo en la clasificación del trabajo requiriendo el tiempo extra y quien normalmente realiza el trabajo.
- (2) Si hay insuficientes voluntarios después de completar el Paso 1, el empleado con más señoría, calificado en el turno anterior del turno donde el tiempo extra ocurra se les ofrecerá el tiempo extra.
- (3) Si hay insuficientes voluntarios después de los Pasos 1 y 2 arriba, el empleado con menos señoría, calificado en el turno, clasificación, y departamento será requerido de realizar el trabajo con tiempo extra.

Si lo es posible, empleados serán avisados de tiempo extra diariamente a lo menos dos (2) horas antes del fin del turno. Tras la notificación de las horas extras diarias, empleados serán permitidos de hacer arreglos necesarios para trabajar tal tiempo extra.

6.8 Empleados reportándose a trabajar al principio de su turno regular programado y no hay trabajo disponible recibirán cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de pago, y tal pago será considerado como horas trabajadas, proveendo que la Compañía no hizo un intento de comunicarse con dichos empleados para avisarles de la cancelación. La notificación de los turnos cancelados se publicará en el sistema de comunicación electrónico de la Compañía (Beekeeper, Rave) o en el número de teléfono del empleado. La notificación de los turnos cancelados se realizará lo antes posible, pero no menos de cuarenta y cinco (45) minutos de la hora de inicio del turno. Es la responsabilidad del empleado de mantener el número de teléfono y la información correctos en sus archivos.

- 6.9 Empleados rellamados a trabajar de sus casas recibirán lo mínimo cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de pago, y tal pago será considerado como tiempo trabajado.
- 6.10 Un empleado no será requerido de trabajar un turno partido por la mitad solamente bajo emergencias cuando material crudo estén sujetos a pérdida.
- 6.11 Reuniones, entrenamientos y/o eventos sociales requeridas por la Compañía serán pagadas y dar crédito como horas trabajadas de las cuarenta (40) horas de tiempo regular requeridas y necesarias para recibir pago de premio.
- 6.12 En el caso de una razón auténtica importante de negocio, la Compañía retiene el derecho de iniciar un horario alternativo de semana de trabajo para los empleados sobre notificación y discusión con la Unión y un aviso de siete (7) días a los empleados, con la excepción de una emergencia auténtica.
- 6.13 Empleados que ejerzan sus derechos de señoría para empujar para tiempo extra diario o el fin de semana serán solamente pagados la tasa de hora por el nivel de pago asignado al trabajo que estén realizando durante el trabajo de tiempo extra.

ARTÍCULO 7 - COMIDAS & PERIODOS DE DESCANSO

- 7.1 Empleados se les dará un periodo de descanso pagado de quince (15) minutos durante la primera porción de su turno. Todo esfuerzo será hecho para ceder tal descanso entre la segunda y tercera hora del comienzo de su turno. Un segundo periodo de descanso pagado de la misma duración será dada si el trabajo del día cedido es más de ocho (8) horas.
- 7.2 Empleados requeridos de trabajar más de diez (10) horas se les dará un descanso adicional pagado de quince (15) minutos.
- 7.3 Empleados se les dará un descanso no pagado para la comida de treinta (30) minutos durante el turno. La Compañía hará todo esfuerzo para permitirle a los empleados que vayan a la comida a lo más tarde cinco (5) horas del comienzo de su turno de trabajo.
- 7.4 Responsabilidades del Empleado en Marcar la Entrada y Salida: Para el propósito de computar el tiempo trabajado, los empleados son requeridos de marcar la entrada al comienzo de su turno y marcar la salida al fin de su turno. Empleados también son requeridos de marcar su salida antes del comienzo y marcar su entrada al fin de sus descansos no pagados. Empleados deben seguir los procedimientos de la planta para recoger/poner y tirar/quitar del equipo requerido y/o surtidos durante el tiempo trabajado en orden de ser compensados apropiadamente. Empleados deben traer cualquier discrepancia de pago a su supervisor inmediato para investigación y solución no se tomarán represalias contra los empleados por presentar tales problemas de pago.

ARTÍCULO 8 - DIAS DE FIESTAS

8.1 Empleados elegibles serán proveidos las siguientes fiestas:

Año Nuevo	Día de Dar Gracias
Día Conmemorativo	Navidad
Día de Independencia	Fiesta de Cumple Años
Día del Trabajo	Días De Fiesta Flotantes (2)

Empleados serán elegibles para beneficios de fiestas pagadas inmediatamente después de ser ocupados y debe satisfacer los requisitos puestos en Sección 8.2 de este Consentimiento. Empleados tienen que cumplir su fecha efectiva de beneficio.

8.2 Todo empleado regular, de tiempo completo recibirá ocho (8) horas de la tasa del pago regular por cada día de fiesta no trabajado según definido en la Sección 8.1 proveendo que las siguientes calificaciones sean cumplidos:

- a. El empleado tiene que trabajar el último día de trabajo programado antes y el primer día de trabajo programado después del día de fiesta para recibir el pago de fiesta a menos que sea justificado por el Gerente de la Planta.
- b. El empleado que llegue una (1) hora tarde en el último día de trabajo programado antes o el primer día de trabajo programado después de la fiesta no será elegible para recibir el pago de fiesta a menos que sea justificado por el Gerente de la Planta.

8.3 Días de Fiestas mencionadas aquí celebradas durante las vacaciones del empleado serán observadas en algún otro día mutuamente en acuerdo con el supervisor y el empleado entre quince (15) días laborables.

8.4 Empleados trabajando en un día de fiesta programado (según la Sección 8.1) recibirá tiempo y medio por todas las horas trabajadas en ese día de fiesta, adicional a las ocho (8) horas de pago de la fiesta a la tasa regular, proveendo que las calificaciones en la Sección 8.2 arriba han sido satisfechas.

8.5 Cuando un día de fiesta reconocido según proveído aquí cae en un Domingo, el siguiente Lunes será observado como el día de fiesta. Cuando un día de fiesta reconocido según proveído aquí cae en un Sábado, el día de fiesta será observado el Viernes el día antes.

Empleados recibirán pago de fiesta por la fiesta no trabajada, proveendo que el empleado satisface los requisitos en la Secciones 8.2a y 8.2b de este Consentimiento.

El Día de Cumple Años puede ser observado en otro día en vez del día actual del cumpleaños, proveendo que el empleado y supervisor estén en acuerdo mutuamente. El empleado provea a lo menos siete (7) días de aviso antemano al supervisor de su deseo de tomar su día de cumpleaños actual o cualquier otro día dentro el año. Todas las Fiestas de Cumple Años serán tomados durante el año de aniversario en cual ocurra. En el caso que un miembro del equipo falla de proveerle siete (7) días de aviso y se reporta al trabajo en su día de cumpleaños, se les dará una opción de ya sea:

- a. Permitido a trabajar las horas programadas y además recibir 8 ocho horas seguidas de pago en vez de su Día de Cumple Años
- 8.6 Fiestas Flotantes se puede tomar siempre que una petición es sometida y aprobada a lo menos una (1) semana de antemano. Los días de fiestas flotantes no usados, al ser terminado so serán pagados.
- 8.7 Para quienes trabajen en un turno de doce (12) horas, el pago de días festivos se pagaran en doce horas de pago seguidas. Para quienes trabajen en días festivos, se les pagará a tiempo y medio por las horas trabajadas y recibirán doce (12) horas de pago seguido.
- 8.8 En el caso de que la Compañía aumente el número de días festivos estándar a nivel de toda la compañía para todos los empleados por hora en todas las ubicaciones, la Compañía acepta reunirse con la Union para entender el impacto y programar para incluir a los empleados cubiertos por este consentimiento.

ARTÍCULO 9 – VACACIONES

- 9.1 Empleados regulares, de tiempo completo que han terminado un (1) año de servicio con la Compañía y han trabajado a lo menos 26 semanas en el año de aniversario serán elegibles para vacaciones según lo siguiente:

<u>Años de Servicio Completos</u> <u>a partir de la Día de Aniversario</u>	<u>Autorización</u> <u>Vacaciones</u>
1. 6-meses	1 semana
2. Un (1) año pero menos de tres (3) años	1 semana
3. Tres (3) años pero menos de diez (10) años	2 semanas
4. Diez (10) años o más	4 semanas

Vacaciones no tomadas para el fin del año de aniversario siguiendo la fecha ganada será perdida. Empleados que terminen su empleo con la Compañía recibirán vacaciones ganadas pero no utilizadas.

- 9.2 Pago de vacaciones serán calculadas en una semana de cuarenta (40) horas a la tasa de pago regular del empleado.
- 9.3 Empleados tendrán preferencia en ejercitar la selección de vacaciones entre su departamento basado en su senioridad total de la planta. Es entendido, comoquiera, que la Compañía retiene el derecho de determinar a cualquier tiempo el número de empleados en vacaciones.
- 9.4 Empleados pueden asegurar su pago de vacaciones por pedir tal pago por escrito dos (2) semanas antes de salir a sus vacaciones.

Empleados pidiendo cinco (5) días de vacaciones tienen que someter una petición escrita para la aprobación a lo menos una (1) semana de antemano.

- 9.5 Empleados elegibles para vacaciones pueden tomar vacaciones en incrementos de 1, 2 o 4 semanas, según mencionados abajo, proveendo que sea pedida en escrito a lo menos veinte y cuatro (24) horas de antemano y aprobada por su supervisor. Empleados elegibles para una (1) semana de vacaciones puede tomarlas en incrementos diarios solamente con la aprobación del Gerente de la Planta proveendo que sea pedida por escrito a lo menos veinte y cuatro (24) horas de antemano y aprobada por el Gerente de la Planta. Peticiones de vacaciones por emergencias serán arregladas en la base de caso por caso.

<u>Elegible Para</u>	<u>Puede Tomar</u>
Cuatro (4) Semanas	Dos (2) Semanas
Dos (2) Semanas	Una (1) Semana
Una (1) Semana	Una (1) Semana
(Aprobada por Gerente de la Planta)	

- 9.6 Empleados elegibles para vacaciones pueden pedir pago en vez de la vacación según mencionada abajo, con que haya dos (2) semanas de aviso de tal petición y es aprobado por Departamento de Recursos Humanos.

<u>Elegible Para</u>	<u>Pago En Vez De</u>
Cuatro (4) Semanas	Tres (3) Semanas
Dos (2) Semanas	Una (1) Semana
Una (1) Semana	Una (1) Semana

- 9.7 Un empleado tomando vacaciones comenzando un Lunes de la semana de trabajo no será requerido de trabajar el siguiente Sábado o Domingo, pero puede trabajar si desea y ha ofrecido como voluntario y tiene suficiente senioría. El empleado debe ser voluntario el Jueves anterior a un horario del fin de semana para ser considerado para colocación.

- 9.8 Semanas parciales de vacaciones perdidas por la necesidad de arreglar por o atender un funeral de un familiar cercano puede ser reprogramada en una fecha más tarde con el consentimiento entre el empleado y la Compañía. Pago funerario será administrado según las provisiones del artículo de Ausencia Funeraria.

- 9.9 Si dos (2) o más empleados piden las vacaciones al mismo tiempo, el empleado con más senioría se le dará las vacaciones sin consideración cuando la petición se haya entregado. La única excepción es de que cuando las vacaciones son aprobadas y es entre dos (2) meses de que comience el tiempo de vacaciones, entonces el empleado no puede ser empujado por un empleado con aún más senioría.

- 9.10 Si un empleado toma completamente una semana de vacaciones, se les permitirá tomar el Sábado y/o Domingo que sigue de descanso, si está en acuerdo el Supervisor.

Empleados, que estén en vacaciones en un Viernes, no están requeridos de trabajar el siguiente Sábado o Domingo, pero pueden si desean y han sido voluntarios y tienen suficiente senioría. Para los Empleados en un horario rotativo de 12 horas en donde el

Sabado y/o Domingo caen dentro el horario de semana de trabajo del Empleado tiempo de vacaciones deben ser usados.

Empleados pueden tomar días singulares de vacaciones el Sabado o Domingo a tiempo regular si son elegibles para días singulares de vacaciones segun el Consentimiento de Negociaciones Colectivos.

- 9.11 Para las vacaciones, el departamento de enviar/recibir permitirá una (1) persona de enviar y una (1) persona de recibir de tomar vacaciones al mismo tiempo, para el primer turno solamente. El proceso de selección se quedara igual. Esto no incluye el segundo turno. El segundo turno continuara bajo las guías originales.
- 9.12 Para los que trabajan en turnos de doce horas, los miembros del equipo pueden optar para recibir ocho (8) o doce (12) horas de tiempo libre. Sin embargo, los miembros del equipo no se les permite exceder el total de horas elegibles. Pago de vacaciones se calculará en una semana laboral de cuarenta (40) horas al salario por hora regular del empleado.
- 9.13 En caso de que la Compañía aumente el estándar de vacaciones a nivel de toda la compañía para todos los empleados por hora en todas las ubicaciones, los empleados cubiertos bajo este consentimiento se aplicará el nuevo estándar de vacaciones.

ARTÍCULO 10 - AUSENCIA FUNERARIA

- 10.1 Ausencias debido a la muerte de un miembro familiar cercano del empleado sera tratado como una ausencia justificada, y el empleado recibira pago hasta cinco (5) días en [ocho (8) horas] al tiempo regular o doce (12) horas a tiempo regular (si el miembro del equipo este en un horario de doce horas) solamente sin considerar el dia; comoquiera, uno de los días tiene que ser la fecha del funeral.
- 10.2 La familia inmediata se define para incluir: cónyuge, hijo, madre, padre, hermano, hermana, abuelo/a, nieto/a, suegra, suegro, cuñado, cuñada, madrastra, padrastro, hermanastro, hermanastra, hijastro/a, medios hermanos, padrastro/a, abuelo/a político/a, yerno y nuera.
- 10.3 Si lo es necesario, el empleado le dara prueba a la Compania, cuando se le pida, de la muerte, la relacion del empleado con el fallecido, la fecha del funeral, y que el empleado estaba presente en el funeral.

ARTÍCULO 11 - DEBER DE JURADO

- 11.1 El empleado llamado a un deber de jurado en una corte del Condado, Estatal, o Federal sera justificado para el servicio de jurado cuando presente la peticion requiriendo tal deber a su supervisor.
- 11.2 Empleados regulares, de tiempo completo que han completado el periodo probatorio con la Compania sera pagados las horas programadas que el/ella trabajarian a lo maximo de ocho (8) horas por cada dia completo de servicio de jurado, o cuarenta (40) horas por semana (Lunes a Viernes) cuando tal deber cae en un dia laborable programado o una semana laborable programada.
- 11.3 Empleados justificados de deber de jurado antes de medio dia seran requeridos de reportarse al trabajo tan pronto posible y trabajar todas las horas disponibles.
- 11.4 El empleado debe proveerle a la Compania una copia de la Demanda del Deber de Jurado tan pronto posible, pero más tarde de 48 horas antes de la fecha del servicio requerido del Deber de Jurado.
- 11.5 Para quienes están en un turno de doce (12) horas, pago de deber de jurado será doce (12) horas de tiempo de hora.

ARTÍCULO 12 - AUSENCIAS

- 12.1 La Compania, a su discreción, le puede otorgar una ausencia personal por un periodo de tiempo basado a la duración de servicio: hasta dos (2) semanas de ausencia momento de ocupo pero menos de tres (3) meses de servicio, hasta tres (3) meses de ausencia proveendo que el empleado haya completado su periodo de probatorio & hasta un (1) año máximo de ausencia al completar un (1) año de service. Empleados serán requeridos de agotar sus vacaciones ganadas solamente en el caso de ausencias personales. Tales ausencias no seran pagadas y seran lo minimo de cinco (5) dias laborables de duracion. Si se le requiere al empleado de usar sus vacaciones por que se le dio una ausencia personal, la Compania puede, en una fecha despues, pedir tiempo de descanso sin paga.

La Compañía le proveerá y administrara un programa de Ausencia en acuerdo con la poliza de Ausencia de la Compañía y en acuerdo con leyes federales y estatales. Una copia de la poliza será proveida a la Union y empleados, como la poliza de Ausencia puede ser alterada o enmendada.

La Compania mantiene el derecho unico y exclusivo de permitir o negar cualquier ausencia pedida. Tal peticion sera considerada en una manera justa y consistente.

El empleado pidiendo una ausencia personal de treinta (30) dias o menos tiene que proveer una aviso en escrito de cuarenta y ocho (48) horas por una peticion que no sea de emergencia. El empleado pidiendo una ausencia personal de treinta y uno (31) dias a lo maximo de tres (3) meses debe proveerle a la Compania una aviso en escrito de dos (2) semanas.

Pago de fiestas no sera pagado por una fiesta que ocurrio durante la ausencia personal; comoquiera, el empleado requerido de tomar sus vacaciones en vez de la ausencia como esta mencionado en el parafo 1 del Artículo 12, sera intitulado al pago de fiesta(s) ocurriendo durante el periodo de sus vacaciones, y las fiesta(s) seran observadas otro dia que esten en acuerdo mutuamente el supervisor y el empleado entre quince (15) dias laborables del vencimiento de la ausencia.

Si, durante una ausencia, el empleado acepta otro empleo o comienza trabajar por si mismo, tiene una entrevista para otro trabajo, conduce deberes requeridas por un club o asociacion, pasa tiempo en la carcel, o cualquier situacion que resultara en ingreso acumulado, el empleado sera terminado automaticamente del empleo con la Compania.

Cualquier empleado que no regrese al trabajo el primer dia de trabajo despues que se vena una ausencia personal sera terminado del empleo con la Compania a menos que sea justificada por el Gerente de la Planta.

- 12.2 Empleados regulares, de tiempo completo en el pago nomina activa se les permitira una ausencia, cuando la pidan, cuando sean requeridos de participar en un entrenamiento de campamento del verano como miembro de Guardia Nacional y/o Reserva Militar de los Estados Unidos segun proveido en la Seccion 270, Titulo 10,Codigo de los Estados Unidos.

Tales empleados regulares, de tiempo completo recibiran la diferencia de cuarenta (40) horas de pago por semana a la tasa de tiempo regular y lo que recibiran del Gobierno. Tal pago no puede pasar de quince (15) dias en un periodo de doce (12) meses. Empleados seran requeridos de verificar cada dia de ausencia antes de recibir el pago mencionado arriba.

- 12.3 La Union sera avisada por la Compania, en escrito, cuando un empleado es permitido una ausencia, incluyendo la fecha efectiva, la fecha que se terminara, y la rason de tal ausencia.
- 12.4 Derechos de señoria acumulados no seran perdidos cuando un empleado este en una ausencia con la excepcion de lo mencionado en el Artículo 12, Seccion 1 arriba, y el articulo de señoria en este Consentimiento.
- 12.5 Empleados, que no pase de dos (2) por planta cubiertos por este Consentimiento, que sean elejidos o nombrados a una posicion de tiempo completo con la Union, con aviso apropiado de una (1) semana, se les otorgara una ausencia, sin pago y beneficios sujeto a la poliza de Tyson de Ausencia, que no sea mas de la vida del consentimiento... y con una (1) semana de aviso de su deseo de regresar devuelta al trabajo con la Compania, sera puesto en su ultima posicion permanente y a la tasa de pago actual que tenia anteriormente sin perdida de sus derechos de señoria, proveendo que regresen entre diez (10) dias laborables de la fecha de su posicion de tiempo completo con la Union o la asignacion con la Union se termina, proveendo que tales empleados tengan la habilidad de hacer el trabajo. Si los requisitos del trabajo hayan cambiado demasiado, la Compania esta de acuerdo de retener empleados en tal dicho trabajo y poner los empleados en el trabajo que sea recalificado con exito.

El empleado otorgado una ausencia para trabajar para la Union no participara en organizando actividades a otras instalaciones de Tyson Foods, Inc.

Empleados que sirven en el Comité de Negociaciones no son considerados de estar en una ausencia, y la limitación de dos (2) notados en el parágrafo uno de la Sección 12.5 no aplicara.

- 12.6 El tiempo disponible de Ausencia Máxima en un periodo de doce (12) meses consecutivos no puede pasar los siguientes tiempos designados.

Duración de Servicio	Tiempo Máximo
Momento de Ocupo pero menos de 3 meses	Dos (2) semanas
3 meses a 1 año	Tres (3) meses
Momento de completación de servicio de 1-año	Hasta un (1) año

- 12.7 Toda ausencia pedida deben ser en una Solicitud de Ausencia proveída por la Compañía. El empleado que pida o se le de una ausencia bajo una falsedad, se pasa del aumento de elegibilidad, no regresa al fin del periodo permitido, o falla de pedir una extensión, su empleo será terminado.
- 12.8 Empleados en una ausencia no serán permitidos de licitar en ningún trabajo a menos que regresen a trabajar dentro de 90 días de la fecha del anuncio del trabajo.
- 12.9 Empleados con un mínimo de un año de tiempo completo de servicio continuo se le puede conceder pagada una Ausencia de Paternidad para el nacimiento de un niño, para estar concurrente con FMLA Parental Leave, en acuerdo con la póliza de Ausencia de Tyson Foods. Ausencias parentales intermitentes FMLA no califican para pago.

ARTÍCULO 13 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

- 13.1 El propósito de este artículo es para proveer un método de arreglar las quejas de cualquier empleado(s) de la Unidad de Negociaciones diciendo que una provisión de este Consentimiento ha sido violada e impedir al empleado de un derecho o beneficio. Tal queja será definida como una queja bajo este Consentimiento y se presentará y procesada en acuerdo con los siguientes pasos y límites de tiempo puestos aquí. Los partidos concuerdan que seguirán los pasos siguientes, límites de tiempo, y condiciones contenidos aquí. Si, en cualquier paso, el representante de la Compañía falla en dar una respuesta dentro del límite de tiempo puesto aquí, la queja será considerada como perdida por omisión y la queja sostenida. Si el empleado o la Union falla en seguir los procedimientos de quejas en acuerdo con los pasos, límites de tiempo, y condiciones contenidos aquí, la queja será considerada inválida y sin valor.

- 13.2 Quejas según definidas en la Sección 1 será procesada en la siguiente manera:

Paso 1: Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la queja, el empleado/delegado sindical afectado la solicitará verbalmente al gerente de producción del departamento donde surgió la queja. El gerente de producción le dará al empleado/delegado

sindical su respuesta verbal dentro de los siete (7) días hábiles programados siguientes a la ocurrencia del incidente que la causó.

Paso 2: Si la queja no se resuelve en el Paso 1, un representante del Sindicato deberá presentarla por escrito al Gerente de Recursos Humanos de la Planta dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la respuesta del Gerente Sénior de Producción en el Paso 1. El delegado sindical, el delegado principal y el representante sindical local o su designado se reunirán con el Gerente de Recursos Humanos de la empresa o su designado. El Gerente de Recursos Humanos dará su respuesta por escrito dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la presentación de la queja.

Paso 3: (Paso Previo al Arbitraje): Si la queja no se resuelve en el Paso 2, se le presentará al Director de Relaciones Laborales de la Corporación o a su designado dentro de los siete (7) días laborales siguientes inmediatamente después de la respuesta escrita del Gerente de Recursos Humanos en el Paso 2. Los partidos acuerdan que el Director de Relaciones Laborales o su designado y el Representante de la Union Local se reunirán en una reunión previa al arbitraje dentro de los quince (15) días calendario después de la respuesta escrita de la Compañía en el Paso 2. La Union y el Director de Relaciones Laborales pueden extender este tiempo por consentimiento mutuo. La respuesta escrita debe presentarse dentro de los diez (10) días laborales de la reunión previa al arbitraje.

Los límites de tiempo mencionados arriba son considerados días laborables y entendido como el Lunes a Viernes solamente. El primer día comenzará el día siguiente del evento donde resultó la queja.

En casos de terminación, el empleado o la Union someterá una queja en escrito comenzando con el Paso 2 del Procedimiento de Quejas.

- 13.3 Dentro treinta (30) después de la respuesta de la reunión de arriba de pre-arbitraje la Union puede dar una petición escrita para una lista de siete (7) nombres del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y alternativamente tachar nombres para determinar a cual se sentará en el arbitraje. Si la unión falla en notificarle a la FMCS dentro treinta (30) días calendario, la queja será considerada resuelta y no se puede apelar más.
- 13.4 La autoridad del árbitro será limitada a los términos y condiciones específicamente mencionados en este Consentimiento, y la decisión del árbitro será final y ligado a los partidos.
- 13.5 Los gastos del árbitro, el costo del cuarto de audiencia, y el costo del reportero de taquigrafía y la transcripción original, si lo pide el árbitro, será dividido por la Compañía y la Union. Todos los demás gastos serán dados al partido que haga el gasto.
- 13.6 La Union Local designará un número razonable de senescales, en escrito, y los departamentos que cada senescal representará. Solamente tales senescales nombrados serán reconocidos.
- 13.7 Los partidos entienden y están de acuerdo que sus representantes respectivos o designados tienen la autoridad para hacer arreglos ligados en los pasos del procedimiento de quejas.

Un arreglo hecho en cualquier paso en el proceso de los Procedimientos de Quejas sera reducido a escrito y firmado por ambos partidos, tales arreglos seran final y ligado.

- 13.8 La Union tendra la unica autoridad de procesar la queja a arbitraje.
- 13.9 En casos de disciplina envolviendo una suspencion que pueda resultar en una desocupacion, la Compania arreglara de tener un senescal presente, si lo pide el empleado, antes de la entrevista actual con el empleado que sera suspendido.
- 13.10 Todas las reuniones y audiencias en la queja y/o proceso de arbitraje seran afuera de las horas de trabajo de los empleados envueltos y/o testigos, a menos que los partidos esten en acuerdo. En el caso que la gerencia de la Compania determine la reunion de la queja no se puede programar afuera de las horas de trabajo, representantes de la Union y empleados envueltos y/o testigos, se les permitiran tiempo de descanso con pago, has un tiempo normal de linea, para estar presentes en las reuniones programadas con los representantes de la Compania para el proposito de arreglar cualquier y todo queja segun proveido aqui.

ARTÍCULO 14 - SEÑORIA

- 14.1 Señoria de la Unidad de Negociaciones sera establecida segun el servicio continuo con la Compania y sera acumulado de la ultima fecha de ocupo despues de completar exitosamente el periodo probatorio de noventa (90) días calendario. Para el proposito de este Articulo, señoria sera establecida segun la señoria entre la planta.

Para el proposito de señoria, el siguiente procedimiento será seguido para empleados ocupados el mismo dia.

- * Primer nombre primero
- * Número del reloj segundo
- * Ultimo el número de seguro social

- 14.2 Los partidos reconocen los siguientes departamentos:

- * Enviar
- * Recibir
- * Cocinar y Empacar Linea 5
- * Picar Línea 1 y Embalar Bulto
- * Moler Pepperoni (Operadores de hornos y Personal del Cuarto Seco)
- * Tajada de Pepperoni
- * Picador Super de Pepperoni
- * Picador Super de Moler
- * Moler Pizza
- * Formulacion de Fajita
- * Sanidad
- * Mantenimiento de Produccion
- * GastarAgua
- * Mantenimiento de Refrigeracion

Todo departamento incluye area de apoyo bajo supervision de departamento apropiado.

Tajada y Tajada Super seran considerados departamentos separados.

- 14.3 La Compania pondra en aviso autentico, posiciones permanentes de la Unidad de Negociaciones por un periodo de tres (3) dias laborables. Empleados que completen el periodo probatorio con la Compania son elegibles para licitar. Premios de trabajos seran apremiados basandose en la sefioria individual de la planta, proveendo que el empleado tiene la habilidad de hacer el trabajo.

Posiciones Discrecionales: Lideres, Especialista de Inventario, Refrigeracion, Mantenimiento, Aguas Residuales, Afilador de Cuchilla & Plato que sean vacantes seran anunciados por tres (3) dias laborables. Premios de trabajo para estas posiciones seran basadas segun la discrecion de la gerencia; si el empleado licitando esta calificado. Si más que un empleado esta calificado basados segun la discrecion de la gerencia, la adjudicacion del trabajo se basara en la sefioria del individuo.

Empleados apremiados la posicion avisada estan requeridos de tomar la posicion y no pueden voluntariamente pasarlo a otros a menos que sea licitado para otra posicion. Empleados se les proveera un periodo maximo de prueba de treinta (30) dias laborables de periodo de prueba para el proposito expreso de gerencia para determinar la habilidad del empleado de hacer el trabajo. Tiempo adicional se le puede proveer con el consentimiento entre la Compania y la Union. Empleados disqualificados por la Compania entre el periodo de prueba seran regresados a la posicion y turno anterior y no seran elegibles de licitar por un periodo de seis (6) meses. Si un licitador prevalecador no completa el periodo de prueba, el licitador subseguente se le adjudicara la posicion.

Empleados que licitan lateralmente no puede licitar otra vez por un periodo de seis (6) meses. Un empleado que licite para abajo no puede licitar otra vez por un periodo de un (1) año.

Avisos de licitacion de trabajos tendran la siguiente informacion:

1. Departamento
2. Título de Trabajo
3. Resumen de la descripcion del trabajo
4. Pago
5. Requisitos de Calificaciones
6. Horas del turno

Vacancias temporales por diez (10) dias laborales o menos seran llenadas por asignacion. Vacancias temporales abiertas por once (11) dias laborales o mas seran asignadas basadas segun las calificaciones y sefioria. Aberturas anticipadas que duraran mas de noventa (90) dias seran anunciadas.

En el caso que el poseedor de la licitación permanente falla en regresar al trabajo de su ausencia por un periodo de nueve (9) meses consecutivos a menos que sea extendido por consentimiento mutuo entre la Compania y la Union. A ese tiempo, el poseedor de la licitación temporal se le dara una opción:

*Regresar a su posición anterior

*Quedarse en la posición y ser otorgado la posición permanente

Empleados que ganen un trabajo de paga mas alto sera puesto en tal trabajo dentro veinte (20) dias laborables del premio, o sera pagado la tasa mas alto de pago hasta cuando esten puesto en tal trabajo. Empleados que ganen un trabajo de un pago más bajo o igual sera puesto en tal trabajo entre veinte (20) dias laborables del premio. A pesar de cualquier de lo de arriba, cualquier empleado sera movido al nuevo trabajo a lo mas tardado treinta (30) dias despues que el empleado gane el trabajo por el procedimiento de licitacion.

14.4 Despididas o reducciones en vigor:

La Compania determinara que departamentos, que turnos, que clasificaciones, y el numero de empleados que seran despedidos o reducidos. Los empleados desplazados seran esos con la menor señoria individual en la Unidad de Negociaciones en cada titulo de trabajo dentro cada departamento que sea reducido.

Empleados afectados pueden desplazar a otros empleados menores, dentro de cualquier clasificacion, siempre que el individuo pueda realizar el trabajo y pruebe por hacer el trabajo durante un periodo de dos (2) semanas de prueba.

La Compania mantendra el derecho de determinar si el empleado es capaz de realizar el trabajo. Si el empleado no puede realizar los deberes del trabajo de la posición nueva desplazada, se les ofrecera cualquier posición abierta a la opcion del empleado que este en el primer o segundo turno que este dentro de su clasificacion de trabajo anterior. Si no hay ninguna posición disponible, el empleado tendra la opcion de ir al tercer turno o puede escoger de recibir un estado de despedido.

Es entendido que ningun empleado de la Unidad de Negociaciones sera desplazado o despedido hasta que todos los empleados temporales sean despedidos.

Ningun empleado sera forzado de entrar a sanidad. Empleados se les ofrecera "Despedida" si no desean trabajar en sanidad. Si alguien desea sanidad, se pueden mover a sanidad y sera entrenado por la Compania.

14.5 Rellamar:

Empleados seran rellamados a trabajar para llenar aberturas permanentes basadas segun la señoria y calificaciones de la unidad de negociaciones de los empleados por un periodo de nueve (9) meses consecutivos de la fecha de la despedida.

Una despedida por un periodo de nueve (9) meses consecutivos resultara en la perdida de derechos de señoria y derechos de rellamamientos.

Empleados rellamados de una despedida tendran setenta y dos (72) horas para regresar a trabajar despues de ser avisado de su rellamamiento

Empleados que fallen en reportarse al trabajo dentro setenta y dos (72) horas seran despedidos y perderan todo derecho de señoria definido en este Consentimiento.

Derechos de rellamamiento al empleo dentro la Compania seran mantenidos por nueve (9) meses consecutivos de la fecha de la despedida siempre que dicho empleado posee la habilidad de realizar el trabajo.

Un empleado que es desplazado de su clasificacion debido una reduccion de fuerza retendra sus derechos de rellamamiento por un periodo de un (1) año, a menos que el empleado gane una licitacion permanente a otra clasificacion.

Es entendido que ningun empleado temporal sera empleado mientras que los empleados de la Unidad de Negociaciones esten despedidos.

- 14.6 Un empleado nuevo que este en su periodo probatorio no adquirira derechos de señoria hasta que complete existosamente el periodo probatorio. Despues de completar exitosamente el periodo probatorio, señoria sera establecida entre la fecha de ocupacion del empleado.

La Compania puede, en su discrecion, disciplinar o terminar el empleado probatorio, y ninguna queja sera archivada o procesada de parte del empleado durante el periodo probatorio.

- 14.7 La Compania esta de acuerdo de proveerle a la Union copias de la lista actual de señoria de la planta si la pida en escrito la Union.

- 14.8 Un empleado perdera su señoria por las siguiente razones:

- a. Renunciar voluntariamente.
- b. Despedido por causa justa.
- c. Tres (3) días consecutivos de ausencias del trabajo no autorizadas.
- d. Despedida que se pasa mas de nueve (9) meses consecutivos.
- e. Fallo de regresar de una despedida con aviso de la Compania entre tres (3) días laborables.
- f. Ausencia del trabajo por cualquier rason por un periodo de más de nueve (9) meses consecutivos. El límite de tiempo puede ser extendido por consentimiento entre la Compania y la Union.
- g. Incapacidad total y permanente.
- h. Empleados aceptando una posicion afuera de la Unidad de Negociaciones.
- i. Jubilacion de la Compania.

- 14.9 Calificaciones y señoria de unidad de negociaciones, dentro la clasificacion y departamento, seran usadas para determinar cuales empleados llenaran el trabajo de extension de turno.

- 14.10 Cuando un trabajo nuevo es creado o trabajos separados son combinados, la Compania le avisara y surtira una descripcion del trabajo a la Union y los partidos negociaran la tasa de pago para tal trabajo creado o trabajos combinados. Si la Compania y la Union no pueden llegar a un acuerdo en la tasa de pago, tal desacuerdo sera sujeto a los procedimientos de quejas y arbitracion contenido en el Artículo 13 de este Consentimiento.

- 14.11 Cuando la Compania este completamente llena del personal en el Departamento de Sanidad, el procedimiento que sigue sera utilizado cuando avisen las posiciones "abiertas".

Es entendido que el título del trabajo y departamento en un aviso identificara los deberes principales de la posición. Comoquiera, es entendido que el individuo puede ser asignado con otros deberes por la gerencia por emergencias o otras razones auténticas de negocio.

- 14.12 Interrupción de trabajo en el departamento programado regular de menos de cuatro (4) horas serán consideradas una despedida temporal, y empleados que estén despedidos temporalmente no pueden desplazar empleados menores con la excepción dentro su departamento. Los partidos están de acuerdo que antes de mandar a los empleados afectados para la casa, la compañía pida por voluntarios dentro del los departamentos y turnos.
- 14.13 En caso que hubiera una interrupción temporal del trabajo y cierre del departamento en un día en particular, se les ofrecerá a los miembros del equipo del departamento afectado, por orden de senioría, lo siguiente:
- (a) Regresar a casa si no hay trabajo disponible (según voluntarios).
 - (b) Cubrir puestos vacantes según las cualificaciones.

ARTÍCULO 15 - VISITACION DE UNION

- 15.1 Representantes autorizados de la Union empleados por la UFCW Local 540 tendrán acceso razonable a la planta para discutir material tocante el trabajo del Consentimiento de Negociaciones Colectivos. Representantes autorizados de la Union tienen que proveer aviso antemano de sus visitas con el Gerente de la Planta o designante, y tales visitas no interrumpirán el trabajo de los empleados o interrumpirá la operación eficaz de la planta. La Union le avisará a la Compañía en escrito quienes son los Representantes de la UFCW Local 540 por nombre y posición con la union local. Cambios de los Representantes de la Union se requerirá siete (7) días de aviso escrito a la Compañía. Representantes de la Union no irán a la área de producción de la planta sin permiso del Gerente de la Planta o designado.

Si un oficial de la unión UFCW no empleado por la UFCW Local 540 desea visitar la instalación, la Union pida permiso de la Compañía a lo menos 48 horas de antemano para tal visita. La petición escrita provea el nombre, posición y la razón de tal visita.

- 15.2 Representantes autorizadas de la Union se les requerirá de firmar un Consentimiento de Renuncia de Responsabilidad de Accidente y Secreto de Compañía antes de permitir la entrada a la área de fabricación de la planta.
- 15.3 Ausencia del Senescal Principal del Departamento: Cuando el Senescal Principal tiene que salir del departamento, él/ella tiene que avisarle a su supervisor antes que él/ella salga, incluyendo en donde estarán. Si un gerente o supervisor tiene que reunirse con el Senescal Principal, tienen que hacer la petición al supervisor del Senescal. Cuando un empleado tiene que hablar con el Senescal Principal, él/ella tiene que avisarle al Senescal Principal cuando ellos tendrán su descanso de comida, descanso o cuando salgan del trabajo. La reunión entonces se arreglará cuando sea un tiempo conveniente para ambos. Reuniones en el proceso de quejas serán afuera de las horas de trabajo. Ninguno del Senescal Principal ni el empleado deben ser sacados de su trabajo solamente por su supervisor. Si una

situación de emergencia llega a cabo y necesita la atención inmediata, la Compañía y el representante de la unidad de negociaciones responderán en acuerdo.

ARTÍCULO 16 - BENEFICIOS

PLANES DE GRUPO DE SALUD Y VIDA

16.1 Durante el término de este Consentimiento, la Compañía mantendrá un programa de beneficios para todo empleado elegible de la unidad de negociaciones que estén bajo los términos del Consentimiento. Este Artículo proveerá descripciones generales de estos beneficios. Los documentos del plan (cada en cuando modificado, y que son incorporados por referencia en, y son hechos partes de, este Consentimiento) proveerá términos específicos tocante los derechos de los partidos y detalles de estos beneficios y controlará en el caso de un conflicto o diferencia entre las descripciones generales proveídas abajo y los documentos del plan.

16.2 La Compañía tendrá la discreción de, aparte de otras cosas, escoger todos los vendedores, administradores de tercer partido y otros proveedores de servicio; determinar métodos de invertir apropiadamente y arreglos de compartir-costos; y modificar los términos y condiciones para cada plan de beneficio. Sujeto a lo anterior, la Compañía retiene la discreción de modificar, cambiar, enmendar, o terminar cualquier plan de beneficio. Adicionalmente, el Compañía retiene control sobre la administración de los planes de beneficio, incluyendo la autoridad de interpretar los documentos de plan.

La Compañía se reunirá anualmente con UFCW Internacional/Local para discutir cualquier cambio con respecto a los cambios de beneficios o compartimientos de costos que se proyecta modificar y/o enmendar durante el término de este consentimiento, esto le permitirá a la Unión la oportunidad de sugerir medidas alternativas.

Tipo de Beneficio

Los siguientes beneficios comenzarán el primer día del mes después de completar cincuenta nueve (59) días de empleo de tiempo completo y terminarán en el último día de empleo del empleado.

- * Plan de Grupo de Salud, incluirá Cobertura de Medicamentos Recetados.
- * Dental Plan Básico
- * Vision Plan Básico
- * Término de Vida Pagado por la Compañía
- * Muerte Accidental y Desmembramiento (AD & D) Pagado por la Compañía
- * Incapacidad a Plazo Corto Pagada por la Compañía
- * Incapacidad de Plazo-Largo
- * Programa de Asistencia de Empleados

Las coberturas opcionales siguientes son disponibles a costo adicional el primer día de empleo de tiempo completo (fecha efectiva de beneficios) y terminarán en el último día de empleo del empleado. Beneficios voluntarios pueden ser portátil.

- * Plan Dental de Compra
- * Plan de Vision de Compra
- * Terminio de Vida Voluntaria para empleados, conyuge e hijos dependientes
- * Enfermedad Crítica Voluntario
- * Vida Entera Voluntario
- * Indemnidad de Hospital Voluntario
- * Accidente Voluntario
- * Cuidado de Plazo-Largo Voluntario
- * Plan Legal
- * Beneficios de Paquete de Proteccion Voluntaria
- * Cuenta de Gastos Flexibles de Atención Médica (HCFSA), si está inscrito en el Plan de Copago Tradicional
- * Cuenta de Gastos Flexibles para el Cuidado de Dependientes (DCFSA)
- * Cuenta de Ahorros de Salud (HSA), si está inscrito en el Plan de Inversión en Salud

Contribucion Durante una Ausencia y Despedida Temporal: Un empleado que este en una Ausencia aprobada o Despedida Temporal de doce (12) meses o menos puede continuar su contribución del Plan de Grupo de Salud, Vida Básico y AD&D, Vida Voluntario y AD&D Voluntario, y Plazo-Largo Voluntario de Discapacidad contribue como si estuviera activamente empleado si los pagos son pagados por el empleado.

16.3 Clinica de Atencion Primaria

La Compañía y Union reconocen que es su interes conjuntos en considerar y evaluar iniciativas y programas que, aparte de otras cosas, puede ayudar en reducir las tendencias de costos de atención medica esperadas. A ese fin, si una Clinica de Atencion Primaria cercana surge como opción a nuestros empleados en Fort Worth, Texas la Compañía y la Union están en acuerdo de reunirse y discutir esta opcion de cuidado de salud.

16.4 Pago de Ausencia Parental

Los empleados que cumplan con los requisitos de elegibilidad recibirán una licencia parental remunerada por el nacimiento (natural o por gestación subrogada) o la adopción de un hijo, que se aplicará simultáneamente con la licencia parental de la FMLA, de acuerdo con la Política de Licencia Parental Remunerada de Tyson Foods. Las licencias parentales intermitentes no dan derecho a remuneración. Esta licencia no podrá utilizarse junto con ninguna otra licencia remunerada de Tyson.

ARTÍCULO 17 - SUELDOS

- 17.1 Aumento de Sueldos: Efectivo el 3 de Marzo, 2024 las tasas de pago por hora enumeradas en el Apéndice "A" cambiarán a lo siguiente:

03 de Marzo, 2024: \$0.80 AUMENTO AL SUELDO BASICO

02 de Marzo, 2025: \$0.80 AUMENTO AL SUELDO BASICO

01 de Marzo, 2026: \$0.80 AUMENTO AL SUELDO BASICO

Los partidos de negociación colectiva están de acuerdo de que los sueldos puestos en el Apéndice A pueden ser aumentados a cualquier tiempo por acuerdo mutuo de los partidos.

- 17.2 Ración de Calzado: La Compañía les proveerá una Ración de Calzado hasta \$100 por año, por persona, cuando presentan una prueba de compra por el empleado.
- 17.3 Posiciones de Mantenimiento de Refrigeración serán pagados dentro del alcance proveído para ello en el Apéndice "A" basada en la discreción solamente de la gerencia del nivel de la habilidad y desempeño del individuo.

Empleados no harán menos de lo que estaban haciendo en su posición de mantenimiento.

- 17.4 Si un empleado se mueve de un nivel de sueldo donde su pago fue protegido a un nivel bajo, ellos irán al nivel bajo de pago, no se quedarán protegidos. Si el empleado regresa después a su mismo nivel de sueldo, el empleado será restaurado a la tasa protegida de pago que tenía y que estaban recibiendo. Esto no aplica al empleado que "licita" para abajo y después regresa. Si un empleado licita y no gana el trabajo nuevo, regresarán a su sueldo anterior.

Empleados que licitan a una clasificación más baja, y están arriba o recibiendo lo alto de la nueva clasificación, inmediatamente irán para arriba de la clasificación baja a menos que su trabajo haya sido eliminado, en tal caso el sueldo de esa persona se quedará congelado por treinta (30) días en ese entonces será bajado a una tasa nueva.

- 17.5 Si un empleado es seleccionado para ir a la posición de "Especialista de Operaciones," a pesar del tiempo de servicio, el empleado automáticamente va para arriba del nivel de pago para Especialista de Operaciones (nivel 4). El empleado debe ganar la selección y llenar exitosamente la posición.
- 17.6 Cualquier empleado temporalmente asignado a un trabajo teniendo una tasa baja que la tasa regular recibirá su tasa regular mientras que realice tal trabajo.
- 17.7 Cualquier empleado temporalmente asignado a un trabajo teniendo una tasa más alta que su tasa regular recibirá la tasa más alta cuando este realizando tal trabajo por más de cuatro (4) horas.

- 17.8 Empleados licitan de una clasificacion a otra que requiera un cambio de tasa de pago, lo siguiente aplicara:

Para promociones, licitaciones, transferencias permanentes a un nivel bajo o alto (clasificacion de trabajo), moverse al mismo nivel en la nueva clasificacion (ejemplo: Nivel 1 al Nivel 3 \$10.50 a \$11.40 – Nivel 3 al Nivel 1 \$11.40 - \$10.50) segun la Apendice A.

Empleados que licitan a una clasificacion más alta y estan arriba de su clasificacion corriente iran arriba de la clasificacion nueva sin consideracion del nivel.

- 17.9 Empleados gozando de sueldos en o arriba de su nivel respectivo de pago continuara gozando tales sueldos para la vida de este Consentimiento, incluyendo cualquier sueldo y pagos de suma global debido a tales empleados.

ARTÍCULO 18

RENUNCIAMIENTO DEL CONSENTIMIENTO ENTERO

- 18.1 Consentimiento Entero. Este es el Consentimiento completo proveendo todos los sueldos, beneficios, y condiciones de trabajo al cual cualquier empleado puede ser intitulado, y es entendido y de acuerdo que la Compania no tiene obligacion a ningun empleado o empleados solamente a los que estan proveidos aqui.

- 18.2 Renunciamento. Los partidos reconocen que, durante las negociaciones que resultaron en este Consentimiento, cada uno tenia el derecho ilimitado y oportunidad para hacer demandas y propuestos con respeto a cualquier tema o materia no removida por la ley de la area de negociaciones colectivas y que lo entendido y consentimientos llegado acabo por los partidos despues de ejercitar ese derecho y oportunidad estan mencionados en el Consentimiento.

Por eso, la Compania y la Union, por el termino de este Consentimiento, cada uno voluntariamente y sin calificacion renuncia el derecho, y cada uno esta de acuerdo que el otro no sera obligado, de negociar colectivamente con respeto a cualquier tema y materia referido a o cubierto en este Consentimiento, aunque tales temas o materias no estaban entre el conocimiento o contemplacion de cualquier o ambos partidos al tiempo que se negocio o se firmo este Consentimiento.

ARTÍCULO 19 - PROVISIONES GENERALES

- 19.1 La Compania proveera una tablero de anuncios encerrada con vidrio, en una localidad visible, para el uso de la Union. Anuncios pueden ser puestos en el tablero de anuncios para tales materias como reuniones de la Union, asuntos sociales, asuntos de recreo, y elecciones de la Union y nombramientos. Otros avisos pueden ser puestos si son aprobados por la gerencia en cuanto a su contenido.

- 19.2 Esta de acuerdo que el especialista de operacion no podran ocupar, desocupar, o determinar o comunicar disciplina a los empleados de la unidad de negociaciones bajo ningunas condiciones. El especialista de operacion solamente actuara bajo la direccion de personal de gerencia para cualquier y todo requisitos de trabajo o funciones.
- 19.3 Un comite de seguridad consistiendo de cuatro (4) empleados, dos (2) nombrados por la Compania y dos (2) nombrados por la Union, se estableceran en cada planta cubierta por este Consentimiento. El comite de seguridad se reunira mensualmente por un periodo de tiempo que no sea mas de una (1) hora para el proposito de asegurar y promover un ambiente seguro de trabajo, y tiempo tomado sera considerado como tiempo trabajado y pagado como tal. Las recomendaciones del comite seran investigadas por la gerencia, y el comite sera avisado de cualquier accion por la Compania en escrito.
- 19.4 A pesar de todo lo contenido en este Consentimiento, la responsabilidad y autoridad para la seguridad de los empleados y la operacion de la planta esta investada exclusivamente con la Compania.
- 19.5 La Compania esta de acuerdo de surtirle a la Union, a petición, es una lista de los nombres de empleados terminados, despedidos, o estan en ausencia el mes anterior.
- La Compania esta de acuerdo de surtirle a la Union, a peticion, una lista de empleados, incluyendo fecha de ocupo, titulo del trabajo, tasa de pago, numero de seguro social, números de teléfono y domicilio.
- 19.6 La Compania esta de acuerdo de poner en el tablero de anuncios una copia de las reglas de la planta y reglamentos. Las reglas no estaran en conflicto con el Consentimiento o discriminatorio a ningun individuo o grupos. Se le surtirá a la Union una copia de las reglas de la planta y reglamentos a peticion.
- 19.7 En el caso que un empleado se lastima en el trabajo y no puede trabajar la mayor parte de su turno como resultado de la recomendacion del medico de la Compania, tal empleado recibira su pago normal para el resto de su dia de trabajo programado.
- Empleados que tengan heridas relacionados al trabajo y cuando esten trabajando son requeridos de ir a terapia, tiene que salir y entrar con el reloj cuando salgan para su tratamientos. Seran pagados por en tiempo razonable para ir y venir de la terapia y un tiempo razonable en la terapia. Son requeridos de ir directamente a terapia y directamente regresar. Si van cerca del fin de su turno, seran pagados al hasta el fin del turno solamente. El supervisor ajustara/archivara su tarjeta de tiempo para refleccionar el tiempo para la terapia.
- 19.8 La Compania pagara por los exámenes físicos ofrecidos- posteriormente de empleo.
- 19.9 La Compania esta de acuerdo de hacer preferencias de selecciones de trabajo de acuerdo con el Artículo 14.3 de este Consentimiento entre la Compania y la Union, con la excepcion del ultimo parafo de este Artículo y Seccion del Consentimiento.

- 19.10 Empleados de la Unidad de Negociaciones dentro sus clasificación y departamento y planta tendran primera opción de todas las oportunidades de tiempo extra antes que cualquier empleado temporal sea retenido a trabajar tiempo extra.
- 19.11 Empleados de la Unidad de Negociaciones tendran el derecho de rechazar primero el tiempo de comenzar temprano o tarde, programar dias libres, etc. antes que cualquier empleado temporal sea retenido.
- 19.12 Empleados tendran un dia especifico de pago, para el 2do y 3er turno el Jueves por la noche, y el 1er turno el Viernes, y cada empleado se les surtirá un recibo de la Compania cada dia de pago indicando su ingreso bruto, horas trabajadas, subsidio de pago festivo, diferencial de turno, y cualquier y todas las deducciones de su pago bruto. La Compania mantiene el derecho de hacer cambios. Si tal cambio se hace necesario, la Compania esta de acuerdo de informarle a la Union diez (10) dias antemano de tal cambio.
- 19.13 La Poliza Corporativa de Droga y Alcohol de Tyson Foods, Inc. sera efectiva segun proveida aqui, y ambos partidos están de acuerdo que, durante el termino de este contrato, cualquier cambio a esta Poliza de Droga y Alcohol sera incorporada en este Consentimiento. Los partidos están de acuerdo que esta poliza de prueba se incorpora en este Consentimiento por referencia y los partidos están de acuerdo de cumplir con estos terminos y provisiones.

ARTÍCULO 20 - ORIENTACION DE UNION

- 20.1 La Compania le proveera un tiempo para el senescal designado de la Union o representante de negocio, que no pase mas de treinta (30) minutos, en un localidad apropiada determinada por la Compania, para introducir el contrato de Union, para contestar preguntas que tengan, y para pedir membresia de Union de nuevos, empleados elegibles ocupados por la Compania entre la primer semana de empleo.

ARTÍCULO 21 - DEDUCIONES DE CUOTAS AUTORIZADAS

- 21.1 La Compania le deducira a cada empleado que autorize en escrito en la forma apropiada sumetida por la Union por un periodo del Consentimiento y si esta autorizacion se quede en fuerza de la primera semana de pago nomina la cuota regular semanal de la Union o cuotas de representacion de la Union para la semana actual. Empleados que autorizen tales deducciones y que no esten trabajando en cualquier semana tendran sus cuotas de Union o cuotas de representacion de Union hechas en la siguiente semana de pago nomina que trabajen. Deducciones de empleados recién ocupados seran hechos en la primer semana del pago nomina siguiendo el pago recibido de la autorizacion de la deducion del pago nomina. La cuota inicial de la Union sera deducida por la Compania si se debe y es debida y autorizada como se a mencionado en la misma manera como las cuotas o cuotas de representacion. Ambos cuotas de iniciacion como la cuota semanal de la Union o cuotas de representacion serán enviadas mensualmente por la Compania al official designado de la Union. La Union le avisara a la Compania en escrito de los nombres de tal official.

- 21.2 La Union, sus oficiales y miembros no intimidaran u obligaran a empleados a juntarse con la Union. La Compania y sus representantes no intimidaran u obligaran a empleados a no juntarse con la Union. Todo empleado sera informado del contrato entre la Compania y la Union al tiempo que se reporte al trabajo por primera vez.
- 21.3 Con petición escrita por los empleados en una forma apropiada, la Compania deducira cada semana deducciones autorizadas de la Union de Credito (Credit Union) para ahorros personales del empleado o cuenta de prestamo solamente. Deducciones de la Union de Credito seran remitida inmediatamente a tal institucion financiera a la cuenta personal del empleado solamente.
- 21.4 Con peticion escrita por el empleado en la forma apropiada sometida por la Union, la Compania deducira contribuciones del Club de Balota Activa (ABC) y lo enviara puntualmente a la Union.
- 21.5 Con peticion escrito por el empleado en la forma apropiada sometida por la Union, la Compania deducira contribuciones del Consejo Laboral para Avance Latinoamericano (LCLAA) y lo mandara puntualmente a la Union.
- 21.6 Con peticion escrita por el empleado en la forma apropiada sometida por la Union, la Compania deducira contribuciones de Latinos Unidos de UFCW y lo mandara puntualmente a la Union.

ARTÍCULO 22 – JUBILACION

- 22.1 La Compania esta de acuerdo de hacer disponible el Plan de Ahorros de Jubilacion de Tyson Foods para cubrir a empleados en la unidad de negociaciones de la planta. El Plan de Ahorros de Jubilacion actual incluye los siguientes terminos:
1. Empleados son elegibles en participar el 1er dia de empleo (fecha efectiva de beneficios).
 2. Empleados pueden ahorrar de dos (2) a sesenta (60) por ciento, hasta limitaciones del IRS, de su pago elegible en una base antes de impuestos combinados y contribución Roth.
 3. Despues de terminar un (1) año de empleo, la Compania igualara, dólar por dólar, la contribución del empleado combinado antes de impuestos y Roth hasta tres (3) por ciento del pago. Ademas, la Compania igualara la mitad (1/2) de las contibuciones adicionales hasta los siguientes dos (2) por ciento de pago.
 4. Empleados son inmediatamente cien por ciento (100%) invertidos en sus contribuciones y de la Compania.

El plan de documento para el Plan de Ahorros de Jubilacion (de cada en cuando será cambiado) es incorporado por referencia en, y hecho parte de, este Consentimiento. El plan de documento provee los terminos especificos tocante los derechos de los partidos y los detalles de estos beneficios y controlara en el caso de un conflicto o diferencia con la descripción general proveida arriba.

La Compania retiene la discreción de modificar, enmendar, suspender o terminar el Plan de Ahorros de Jubilacion. Ademas, la Compania retiene control sobre la administración del Plan de Ahorros de Jubilacion, incluyendo la autoridad de interpretar el plan de documento.

ARTÍCULO 23

PLAN DE COMPRA DE ACCIONES

23.1 La Compania esta de acuerdo de hacer disponible el Plan de Compra de Acciones de Tyson Foods para cubrir a los empleados en la unidad de negociaciones de la planta. El Plan de Compra de Acciones de Empleados actualmente incluye los siguientes terminos:

1. Los empleados son elegible en participar en el 1er dia de empleo (fecha efectiva de beneficios).
2. Empleados pueden contribuir de uno (1) a veinte (20) por ciento de su pago elegible o un aumento de dólar de \$1.00 a \$25.00 semanalmente en o después de impuestos.
3. Despues de terminar un (1) año de empleo, Tyson hara una contribución igual a veinte cinco (25 %) por ciento del primer diez (10%) por ciento pagado contribuido al Plan.
4. Empleados son inmediatamente cien por ciento (100%) investidos en sus contribuciones y de la Compania.

El plan de documento para el Plan de Compra de Acciones del Empleado (de cada en cuando sera cambiado) aquí es incorporado por referencia en, y hecho parte de, este Consentimiento. El plan de documento provee los terminos especificos tocante los derechos de los partidos y los detalles de estos beneficios y controlara en el caso de un conflicto o diferencia con la descripción general proveida arriba.

La Compania retiene la discreción de modificar, emendar or terminar el Plan de Compra de Acciones del Empleado. Ademas, la Compania retiene control sobre la administración del Plan de Compra de Acciones del Empleado, incluyendo la autoridad de interpretar el plan de documento.

ARTÍCULO 24 – DISCIPLINA

24.1 Es entiendo cualquier y toda disciplina dada a cualquier empleado sera solamente por causa justa. La Compania esta de acuerdo que cualquier accion disciplinaria dada a los empleados sera en la presencia del Senescal de Union (por peticion) con una copia de la accion de disciplina dada al empleado y a la Union. La Compania tiene cinco (5) dias laborables despues de tener conocimiento del evento que causo la razon de la disciplina en cual tomar accion encontra el empleado que ofendio. Si no se tomo accion entre el limite de periodo, se considera que la compañía ha renunciado el derecho de imponer medidas disciplinarias por ese delito en particular. Este periodo de tiempo puede ser extendido por consentimiento mutuo de ambos partidos. Avisos de advertencia no serán referidas para el propósito de disciplina progresiva después de doce (12) meses de la fecha que fue dada. Avisos de advertencia serán consideras activas por doce (12) meses de la fecha que fue dada. Es entendido por ambos partidos que la Compania mantiene el derecho de cambiar

los sistemas de disciplina progresivos de la Compañía, reglas, y reglamentos y cualquier cosa cubierta anteriormente por razones auténticas de negocio cuando se le avisa y discusión con la Unión antes de implementación de tales cambios.

Cuando ocurra un incidente que abarca una acción disciplinaria implicando una violación de la póliza de Mandato de Seguridad Central de Tyson Foods, Inc, la compañía tendrá una limitación de catorce (14) días laborables después del conocimiento de un evento de violación del Mandato de Seguridad Central en cual se conducirá una investigación cabal, presentar los descubrimientos, y administrar acción disciplinaria en acuerdo a la póliza establecida de Tyson Foods, Inc. Si no se toma ninguna acción dentro del periodo de limitación, la compañía ha renunciado el derecho de imponer medidas disciplinarias por ese delito en particular. El periodo de tiempo puede ser extendido por consentimiento mutuo de ambos partidos.

Una violación del Mandato de Seguridad Central, según la póliza de la compañía, será considerada Activa por un periodo de 2 años de la fecha de emisión.

ARTÍCULO 25

PAGO DE ADOPCIÓN Y AUSENCIA DE SUBROGACIA

25.1 Empleados con un mínimo de un año de tiempo completo de servicio continuo pueden solicitar el reembolso de los gastos de adopción calificados al colocar a un niño elegible en el hogar. La Compañía les otorgará a los empleados elegibles un aumento de reembolso monetario y una ausencia pagada por la adopción de un niño elegible, sujeto a la póliza de Adopción de Tyson Foods.

25.2 Empleados con un mínimo de un año de tiempo completo de servicio continuo se les otorgará pago para Ausencia de Subrogación para que se ejecute simultáneamente con la Ausencia Parental FMLA, de acuerdo con la póliza de Ausencia de Tyson Foods. Esta ausencia no puede usarse junto con ninguna otra ausencia pagada de Tyson.

ARTÍCULO 26

PROGRAMA DE ARREGLO DE DAÑO EN EL LUGAR DE TRABAJO

26.1 La Compañía le proporcionará Compensación para Trabajadores del Estado de Texas o un diseño de plan alternativo bajo el Programa de Compensación por Daños en el Lugar de Trabajo.

ARTÍCULO 27 - TERMINO DEL CONSENTIMIENTO

Este Consentimiento sera efectivo y se quedara en vigor completo y efecto del 18 de Marzo, 2024 hasta la media noche del 13 Marzo 2027. Cualquier partido puede, en o antes de sesenta (60) dias antes de la fecha de vencimiento de este Consentimiento, dar aviso al otro partido del deseo de cambiar o terminar el Consentimiento. Si tal aviso no se da, el Consentimiento se renovara por periodos sucesivos de un (1) año hasta que tal aviso se dara.

Para la Compania:

Tyson Prepared Foods, Inc.
6350 Browning Court
North Richland Hills, Texas

Bernard Charles
Director – Relaciones Laborales

Larry Briney
Lider – Relaciones Laborales

Alex Sanchez
Socio Estrategico de HR

Marte Armine
Gerente de la Planta

Helene Jackson
Socio de HR

Para la Union:

United Food and Commercial
Workers Union, Local 540

Felipe Mendez
President

Andrew Cortes
Representante de Negocio

Glendella Olivares
Comite

Hilda Aguilar
Comite

Jose Segovia
Comité

Ofelia Lopez
Comité

Oscar Trejo
Comité

Alberto Ruiz
Comité

APENDICE A
Horario de Sueldo Efectivo 3, Marzo, 2024

<u>Comienzo – Tasa Basica</u>			
Nivel			
Uno	\$16.20		
	<u>Trabajador de Linea</u>		
Nivel			
Dos	\$16.85		
	<u>Rebanada de Anco</u>	<u>Auditor de Linea</u>	<u>Utilidad</u>
Nivel			
Tres	\$17.35		
	<u>Operador de Maquina de Caja</u>	<u>Cocinero</u>	<u>Formulador</u>
	<u>Operador del Molino</u>	<u>Manipulador de Material</u>	
	<u>Operador de Maquina de Paquete</u>		
	<u>Operador de Maquina Rebanada de Anco (Rebanar)</u>	<u>Rover</u>	<u>Rellenador</u>
	<u>Operador de Maquina de Apilador</u>	<u>Paletizador</u>	<u>Sanidad Lavador de Pantalla</u>
Nivel			
Cuatro	\$18.20		
	<u>Control de Inventario</u>	<u>Especialista de Operaciones</u>	
Nivel			
Cinco	\$18.95		
	<u>Operador de Horno Pepperoni</u>		
<u>Agua Residuales</u>			
	\$22.20		
<u>Tech de Mantenimiento/Electronica</u>			
Nivel M1	\$21.32	Nivel R5	\$25.72
Nivel M2	\$22.20	Nivel R6	\$27.19
Nivel M3	\$23.08	Nivel R7	\$28.66
Nivel M4	\$24.25	Nivel R8	\$30.11
Lideres	\$2.00 por hora arriba del Nivel 8		
<u>Sueldos de Refrigeracion:</u>			
Nivel R1	\$26.19	Nivel R5	\$31.63
Nivel R2	\$27.28	Nivel R6	\$33.45
Nivel R3	\$28.37	Nivel R7	\$35.16
Nivel R4	\$29.83	Nivel R8	\$37.07

APENDICE B

Sueldo de Horario Efectivo 2 Marzo, 2025

<u>Comienzo – Tasa Basica</u>			
Nivel Uno	\$17.00	<u>Trabajadores de Linea</u>	
Nivel Dos	\$17.65		
	<u>Rebanada de Anco</u>	<u>Auditor de Linea</u>	<u>Utilidad</u>
Nivel Tres	\$18.15		
	<u>Operador de Maquina de Caja</u>	<u>Cocinero</u>	<u>Formulador</u>
	<u>Operador del Molino</u>	<u>Manipulador de Material</u>	
	<u>Operador de Maquina de Paquete</u>		
	<u>Operador de Maquina Rebanada de Anco (Rebanar)</u>	<u>Rover</u>	<u>Rellenador</u>
	<u>Operador de Maquina de Apilador</u>	<u>Paletizador</u>	<u>Sanidad Lavador de Pantalla</u>
Nivel Cuatro	\$19.00		
	<u>Control de Inventario</u>	<u>Especialista de Operaciones</u>	
Nivel Cinco	\$19.75		
	<u>Operador de Horno Pepperoni</u>		
<u>Agua Residuales</u>			
	\$24.00		
<u>Tech de Mantenimiento/Electronica (Incluye aumento fuera de ciclo de \$1.00 recibido el 10/1/24)</u>			
Nivel M1	\$23.12	Nivel M5	\$27.52
Nivel M2	\$24.00	Nivel M6	\$28.99
Nivel M3	\$24.88	Nivel M7	\$30.46
Nivel M4	\$26.05	Nivel M8	\$31.91
Lideres	\$2.00 por hora arriba del Nivel 8		
<u>Sueldos de Refrigeracion:</u>			
Nivel R1	\$26.89	Nivel R5	\$32.33
Nivel R2	\$27.98	Nivel R6	\$34.15
Nivel R3	\$29.07	Nivel R7	\$35.86
Nivel R4	\$30.53	Nivel R8	\$37.77
Lideres	\$2.00 por hora arriba del Nivel 8		

APENDICE C

Sueldo de Horario Efectivo 1 Marzo, 2025

<u>Comienzo – Tasa Basica</u>			
Nivel			
Uno	\$17.80		
	<u>Trabajadores de Linea</u>		
Nivel			
Dos	\$18.45		
	<u>Rebanada de Anco</u>	<u>Auditor de Linea</u>	<u>Utilidad</u>
Nivel			
Tres	\$18.95		
	<u>Operador de Maquina de Caja</u>	<u>Cocinero</u>	<u>Formulador</u>
	<u>Operador del Molino</u>	<u>Manipulador de Material</u>	
	<u>Operador de Maquina de Paquete</u>		
	<u>Operador de Maquina Rebanada de Anco (Rebanar)</u>	<u>Rover</u>	<u>Rellenador</u>
	<u>Operador de Maquina de Apilador</u>	<u>Paletizador</u>	<u>Sanidad</u> <u>Lavador de Pantalla</u>
Nivel			
Cuatro	\$19.80		
	<u>Control de Inventario</u>	<u>Especialista de Operaciones</u>	
Nivel			
Cinco	\$20.55		
	<u>Operador de Horno Pepperoni</u>		
<u>Agua Residuales</u>			
	\$24.80		
<u>Tech de Mantenimiento/Electronica</u>			
Nivel M1	\$23.92	Nivel M5	\$28.32
Nivel M2	\$24.80	Nivel M6	\$29.79
Nivel M3	\$25.88	NivelM7	\$31.26
Nivel M4	\$26.85	Nivel M8	\$32.71
Lideres	\$2.00 por hora arriba del Nivel 8		
<u>Sueldos de Refrigeracion:</u>			
Nivel R1	\$27.24	Nivel R5	\$32.68
Nivel R2	\$28.33	Nivel R6	\$34.50
Nivel R3	\$29.42	Nivel R7	\$36.21
Nivel R4	\$30.88	Nivel R8	\$38.12
Lideres	\$2.00 por hora arriba del Nivel 8		

APENDICE D

Sueldos de Mantenimiento y Refrigeracion
North Richland Hills
3 de Marzo, 2024

Sueldos de Mantenimiento:

Nivel 1	\$21.32
Nivel 2	\$22.20
Nivel 3	\$23.08
Nivel 4	\$24.25
Nivel 5	\$25.72
Nivel 6	\$27.19
Nivel 7	\$28.66
Nivel 8	\$30.11
Lideres	
\$2.00 por hora arriba de la escala del Nivel 8	

Sueldos de Refrigeracion:

Nivel 1	\$26.19
Nivel 2	\$27.28
Nivel 3	\$28.37
Nivel 4	\$29.83
Nivel 5	\$31.63
Nivel 6	\$33.45
Nivel 7	\$35.16
Nivel 8	\$37.07
Lideres	
\$2.00 por hora arriba de la Escala del Nivel 8	

Miembros del equipo de mantenimiento ocupado en los últimos 24 meses serán requeridos de pasar las pruebas de todos los niveles hasta al nivel que son asignados dentro de dos (2) años de su fecha que fueron contrados. Si un miembro del equipo falla de completar todos los Niveles dentro de dos (2) años o falla una prueba de nivel tres 3 veces será empujado al nivel que han probado a menos que han fallado de probar al nivel cuatro. TMs que fallan de alcanzar el nivel dos (2) y el nivel cuatro (4) en el tiempo prescrito será sujeto a discalificacion y ser removido de mantenimiento.

Los miembros del equipo de mantenimiento contratados después de la fecha de ratificación también tendrán dos años para completar las pruebas de Nivel asignadas a partir de su fecha de contratación. Si un miembro del equipo no completa todos los Niveles en dos (2) años o falla una prueba de nivel 3 veces, recibirá el salario correspondiente al nivel al que ellos ya lo han probado. Además, los TMs que fallan de alcanzar los niveles dos (2) y cuatro (4) en el plazo establecido estarán sujetos a descalificación y eliminación de mantenimiento. En el 6 de Octubre, 2013, todos los miembros del equipo de nivel 8 quedarán exentos y recibirán la compensación correspondiente a su nivel de compensación asignado. Quienes no estén actualmente en el nivel 8 no quedarán exentos.

Prueba de Nivel y Estudio

Miembros del equipo de mantenimiento participaran en un programa de prueba basado por computadora patrocinado por la Compañía (CBT) que consiste de materia de estudio y pruebas. Todos los miembros del equipo comenzaran con el Nivel uno (1) y completaran cada nivel en secuencia.

La Compañía proveera hasta tres horas por semana con tiempo pagado para prepararse y tomar las pruebas requeridas en cada nivel de estudio según el horario siguiente:

1. Tres (3) meses o treinta y seis (36) horas de tiempo de estudio pagado durante horas de trabajo no programadas a la tasa corrido o tiempo extra por cada nivel de estudio.
2. Si el miembro del equipo falla en pasar la prueba la primera vez se tomara otro mes o doce (12) horas de tiempo pagado se le otorgara para preparaci3n adicional.
3. Si el miembro del equipo falla la prueba la 2da vez se tomara otro mes o doce (12) horas de tiempo pagado se le otorgara para preparaci3n adicional.
4. Si el miembro del equipo falla la prueba del nivel dado la 3ra vez toda preparaci3n adicional para ese nivel sera hecho en el tiempo propio del miembro del equipo.
5. Si el miembro del equipo falla la prueba del cualquier nivel 3 veces, ellos seran puestos en su Nivel de Mantenimiento logrado y sera compensado al pago de nivel apropiado.

Ademas de pasar el CBT para cada nivel todos los miembros del equipo seran requeridos de pasar una demostraci3n practica de habilidad para la capacidad puesta en cada nivel. La demostraci3n practica sera administrada por el Supervisor de Mantenimiento asignado a la administraci3n del programa.

Miembros del equipo tendr3n seis (6) meses para completar los niveles uno (1) y dos (2). Tendran ocho (8) meses adicionales para completar los niveles tres (3) y (4) y se les dara una fecha predeterminada. Adicionalmente, niveles cinco (5) a ocho (8) ser3n completado dentro los diez (10) meses anteriores. TMs que fallan en alcanzar el nivel dos (2) y el nivel cuatro (4) en el tiempo prescrito ser3 sujeta a discalificaci3n y ser removido de mantenimiento.

Un miembro del equipo que falla en completar el Nivel de Mantenimiento de Entrenamiento dentro del plazo establecido o que falla una prueba de nivel tres (3) veces ser3 puesto en el nivel de Mantenimiento alcanzado y recibir3 una compensaci3n seg3n el nivel salarial correspondiente. Si un miembro del equipo falla de probar sobre su nivel dentro de 24 meses, recibir3 una compensaci3n seg3n el nivel alcanzado. Cualquier miembro del equipo que falle el nivel cuatro dentro del plazo establecido ser3 removido del programa de mantenimiento. Los miembros del equipo que fallen una prueba de secci3n se requieren que esperen una (1) semana antes de volver a intentar dicha prueba otra vez.

La Compafi3a reserva el derecho de terminar Quick Start a cualquier tiempo durante la vida del Consentimiento. Es entendido; comoquiera, que los miembros del equipo que estan participando en el programa Quick Start al tiempo de tal terminaci3n continuara de ser pagado de acuerdo con el Programa Quick Start.

Trayectoria Profesional en Refrigeraci3n:

Nivel 1		
Nivel 2		
Nivel 3		
Nivel 4	Comenzar	
Nivel 5	Todos los videos IAR	1 a3o de Experiencia
Nivel 6	Finalizaci3n Exitosa de RETA Operador I	2 a3os de Experiencia
Nivel 7	Finalizaci3n Exitosa de RETA Operador II	3 a3os de Experiencia
Nivel 8	Finalizaci3n Exitosa de RETA Operador III	4 a3os de Experiencia

El empleado debe ser certificado en CARO o CIRO y cumplir con los est3ndares mencionados anteriormente para alcanzar el Nivel 8.

El empleado debe ser certificado CIRO y cumplir con los estándares mencionados anteriormente para ser elegibles para licitar para posiciones de Liderazgo en Refrigeracion.

CARO: \$1.00 Premio

CIRO: \$1.00 Premio