

CONSENTIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Entre

**TYSON FOODS, INC.
1484 NE LOOP
CARTHAGE, TEXAS**

Y

**UNITED FOOD AND
COMMERCIAL
WORKERS UNIÓN
LOCAL 540 AFL-CIO-CLC**



Efectivo 23 de Febtero, 2025 Hasta 24 De Febrero, 2029



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, English version will prevail.

INGLES Y ESPAÑOL

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

INDICE

ARTÍCULO	TÍTULO	NUMERO DE PAGINA
ARTÍCULO 1	PARTIDOS DEL CONSENTIMIENTO	3
ARTÍCULO 2	RECONOCIMIENTO	3
ARTÍCULO 3	DERECHOS DE LA GERENCIA	3
ARTÍCULO 4	PERIODO PROBATORIO	4
ARTÍCULO 5	SEÑORÍA	5
ARTÍCULO 6	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	6
ARTÍCULO 7	ARBITRAJE	7
ARTÍCULO 8	VACANTES DE TRABAJO Y LICITACION DE TRABAJO	9
ARTÍCULO 9	SEGURIDAD Y SALUD	11
ARTÍCULO 10	HORARIO DE TRABAJO Y PAGO DE HORAS EXTRAS	12
ARTÍCULO 11	ACCIÓN DISCIPLINARIA	15
ARTÍCULO 12	VACACIONES	16
ARTÍCULO 13	DIAS FESTIVOS	17
ARTÍCULO 14	SALUD Y BIENESTAR	18
ARTÍCULO 15	AUSENCIAS	22
ARTÍCULO 16	MISCELÁNEO	24
ARTÍCULO 17	RESPONSABILIDADES DE COMPAÑÍA Y UNIÓN	27
ARTÍCULO 18	SUELDOS	27
ARTÍCULO 19	DESPEDIDOS Y RE-LLAMADAS	28
ARTÍCULO 20	RECAUDACION DE CONTRIBUCIONES DE UNION	29
ARTÍCULO 21	CONSENTIMIENTO COMPLETO Y SEPARABILIDAD	29
ARTÍCULO 22	REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE UNION	30
ARTÍCULO 23	CREDIT UNION/RECAUDACION DE CONTRIBUCIONES DE LA BALOTA ACTIVA	31
ARTÍCULO 24	PRUEBAS DE DROGAS	31
ARTÍCULO 25	DURACIÓN	32
EXHIBICIÓN 1	SUELDOS	33
MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO CARTHAGE, TEXAS		33

ARTÍCULO 1

PARTIDOS DEL CONSENTIMIENTO ESTE

CONSENTIMIENTO

hecho y entrado entre TYSON FOODS, INC., 1484 NE Loop Carthage, Texas, aquí en adelante referida como la “Compañía”, y UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS, LOCAL 540, aquí en adelante referida como la “Unión”.

ARTÍCULO 2

RECONOCIMIENTO

Sección 1. La Compañía: La Compañía reconoce la Unión como el agente negociador exclusivo para todos los empleados de producción en su Planta de Procesamiento de Aves ubicada en 1484 NE Loop Carthage, Texas, excluyendo a los empleados de oficina, administrativos, técnicos, de control de calidad, guardias, despachadores, porteros, mantenimiento, posiciones de la sala de partes, líderes, supervisores y otros empleados de supervisión, según se define en la Ley de Relaciones Laborales de Gerencia y sus enmiendas.

Sección 2. Unión: La Unión reconoce que la Compañía debe tener una posición sólida en el mercado, que significa que debe producir eficientemente. Reconociendo la necesidad de operaciones eficientes, la Unión está de acuerdo que va apoyar a la Compañía en sus esfuerzos por alcanzar estos objetivos razonables. La Unión también está de acuerdo en cooperar con la Compañía y apoyar los esfuerzos para garantizar una jornada laboral justa para sus miembros. También, esta de acuerdo de apoyar a la Compañía en sus esfuerzos para mejorar la producción, eliminar desperdicios, conservar materiales y suministros, mejorar la calidad del trabajo y fortalecer la buena relación entre la Compañía y los empleados.

ARTÍCULO 3

DERECHOS DE LA GERENCIA

La Gerencia por la presente retiene el control exclusivo sobre todos los asuntos relacionados con las operaciones, la gerencia y la administración de su negocio; la determinación de ubicaciones y reubicaciones de sus plantas o partes de ellas; la determinación de los productos fabricados y los servicios que serán prestados; el derecho a subcontratar cualquier o todo de los trabajos de mantenimiento o servicio de la instalación; la determinación de si se procesarán o comprarán componentes de productos, materias primas, unidades de producto parcial o

unidades completas o servicios serán procesadas o compradas; el derecho de determinar la duración de la semana laboral, cuándo horas extras serán trabajadas y requerir tiempo extra; la dirección, instrucción y control de los empleados incluyendo, pero no limitado a, la determinación de las calificaciones y habilidades de los empleados para realizar el trabajo de manera satisfactoria; la asignación de trabajo o de horas extras; el derecho a seleccionar, contratar, despedir, reclasificar, ascender, degradar, promover, transferir, disciplinar, suspender o separar a los empleados; el derecho a determinar el contenido del trabajo y de crear nuevas clasificaciones, a revisar el contenido de los trabajos existentes y a eliminar parte o toda las clasificaciones existentes; el derecho a establecer estándares de producción y desempeño y determinar las horas de trabajo, las horas de entrada y salida, los procesos, métodos y procedimientos a emplear, y el derecho a establecer y aplicar normas razonables, y desempeñar todas las demás funciones inherentes a la administración y/o gerencia del negocio.

Los derechos de la Compañía mencionados anteriormente no son todas inclusivas, sino que indican el tipo de asuntos o derechos que le pertenecen y son inherentes a la Compañía. Cualquiera de los derechos, poderes y autoridad de la Compañía tenía antes de entrar en las sesiones de negociaciones colectivas que resultaron en este Consentimiento retenidos por la Compañía, salvo como ciertamente y específicamente abreviado, delegado, otorgado o modificado por este consentimiento. Estos derechos, como otros términos y condiciones de empleo, están destinados a sobrevivir la expiración de este Consentimiento.

ARTÍCULO 4

PERIODO PROBATORIO

Sección 1. Empleados Nuevos: Todos los empleados contratados cubiertos por este Consentimiento se considerarán empleados probatorios por su primeros noventa (90) días calendario de empleo. Durante el período probatorio del empleado ellos pueden ser disciplinados o despedidos por cualquier razón in recurso a través del procedimiento de quejas.

Sección 2. Empleados Regulares: Todos los empleados nuevos contratados que completen satisfactoriamente su período probatorio de noventa (90) días calendario, incluyendo los recontratados que lo completen satisfactoriamente el periodo probatorio, serán inscritos en la lista de señoría a partir de su última fecha de contratación o recontratación como empleados regulares..

Sección 3. General: Cada empleado cuyo nombre haya sido inscrito en la lista de señoría tendrá derecho a todos los derechos y privilegios de este Consentimiento a partir de la fecha de su inscripción.

ARTÍCULO 5

SEÑORÍA

Sección 1. Principio: Los principios de señoría prevalecerán en cada planta con respecto la despedida, re-llamamiento, traslados y promoción, siempre que el individuo sea capaz de desempeñar satisfactoriamente el trabajo.

Sección 2. Señoría Quebrada: El registro de servicio de señoría del empleado será quebrada cuando ellos:

- (a.) Renuncia; o
- (b.) Es despedido por cause; o
- (c.) No regresar al trabajo dentro tres (3) días laborales consecutivos después de recibir la notificación o re-llamado de la despedida; o
- (d.) Han estado en estado despedido por un período de doce (12) meses; o
- (e.) No regresa al trabajo al vencimiento de una Ausencia; o

Deja una posición de la unidad de negociación y regresa a una posición dentro doce (12) meses retendrá su señoría en la unidad de negociación. Los empleados que dejen un posición de la unidad de negociación por más de doce (12) meses y regresan a otra posición en la unidad de negociación no tendrá señoría en la unidad de negociación.

Sección 3. Lista de Señoría: La Compañía preparará una lista de señoría de todos los empleados de la Unidad de Negociación en orden alfabético que incluirá nombre, número de seguro social, fecha de contratación, clasificación del trabajo, sueldo, dirección, número de teléfono, departamento y turno, previa solicitud por escrito de la Unión, pero no más de una vez cada treinta días calendario. La Unión tendrá quince (15) días calendario a partir de recibir de esta lista de señoría para presentar cualquier objeción, por escrito, a la Compañía. La Compañía no sufrirá ninguna sanción monetaria ni riesgo por cualquier error en la lista, pero corregirá cualquier error cuando se le notifique a través del Gerente de Recursos Humanos.

Sección 4. Romper Lazos: Cuando dos o más empleados tienen la misma fecha de señoría, se les ordenará por el valor más bajo de los últimos cuatro (4) dígitos de su número de seguro social.

ARTÍCULO 6

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS

Sección 1. Presentación de una Queja: El término “queja”, tal como se utiliza en esta es limitado a un queja o solicitud de un empleado o de la Unión que involucre la interpretación de la aplicación de o cumplimiento de, las provisiones de este consentimiento. Se entiende y acuerda que todas las quejas se arregladas en el tiempo libre del empleado y durante las horas no labores en horarios razonables, y tiempos mutuamente acordados, siempre que, donde la gerencia, para acelerar la queja, solicita dicha reunión durante el horario laboral, el agraviado, un (1) senescal y cualquier testigo no sufrirán una reducción en su tiempo de pago que habrían trabajado. Para el propósito de cualquier queja, los siguientes pasos y condiciones gobernarán:

PASO 1. - El empleado agraviado, con o sin un senescal si ellas lo desean, deberá buscar primero una solución con su supervisor inmediato. Cada queja deberá presentarse por escrito en un formulario de quejas proporcionado por la unión. Ninguna queja se considerará válida a menos que se presente por escrito dentro siete (7) días laborales de lo ocurrido que dio lugar a la disputa. El supervisor dará su respuesta por escrito dentro de los siete (7) días laborales después de recibir la queja.

PASO 2. - Cualquier queja que no se haya resuelto en el Paso 1, será presentada por escrito al Gerente de Planta o a un representante designado, en un formulario proporcionado por la Unión, con la información requerida, dentro siete (7) días laborales después de recibir la respuesta del supervisor en el Paso 1, o más derechos tocante ese tema se considerará renunciada. La queja presentada en este paso deberá ser específica en el contenido como las fechas, hechos, los empleado(s) involucrados, la solución solicitada y que provisiones del contrato que presuntamente han sido violadas. La queja presentada en este paso también deberá ser firmada por el Gerente de Planta o su designado reconociendo que recibió la queja. La respuesta de la Gerencia será proporcionada por escrito dentro siete (7) días laborales.

PASO 3. – Si la queja no se resuelve en el Paso 2, deberá presentarse al Gerente del Complejo o a su designado dentro de los siete (7) días laborales de la respuesta al Paso 2, o más derechos tocante ese tema se considerará renunciada. La respuesta de la Gerencia deberá presentarse por escrito dentro de los siete (7) días laborales después de recibir la queja.

PASO 4. – Paso de Pre arbitraje: Los partidos acuerdan que el Director de Relaciones Laborales y el Representante de la Unión Local se reunirán en una reunión previa al arbitraje dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la respuesta de la compañía en el Paso 3 para determinar si la queja puede resolverse antes del arbitraje. La Unión y el Director de Relaciones Laborales podrán extender este plazo por consentimiento. La respuesta del Director de Relaciones Laborales deberá presentarse dentro de los diez (10) días laborales de la reunión pre-arbitraje.

Sección 2. límites de Tiempo de la Compañía: En caso que la Compañía no responde a una queja dentro de los límites de tiempo establecidos en los Pasos 1 o 2 de este Artículo, la Unión podrá, tras notificación a la Compañía, procesar dicha queja para el siguiente paso del procedimiento de quejas.

Sección 3. El tiempo de límite de siete (7) días laborales se entiende de referir únicamente a los Lunes hasta el Viernes. El primer día comenzará el día siguiente del evento dando lugar a la queja.

Sección 4. En casos de terminación el Empleado o la Unión deberán presentar una queja por escrito iniciando con el Paso 3 del Procedimiento de Quejas.

ARTÍCULO 7

ARBITRAJE

Sección 1. Solicitud para Arbitraje: Cualquier queja presentada por un empleado o por la Unión, en nombre propio o un empleado, que los partidos de este Consentimiento no hayan podido resolver mediante el procedimiento de quejas, será revisada por el Comité de Quejas de la Unión. El Comité de Quejas de la Unión hará la decisión final sobre si se llega a un acuerdo y si la queja se somete a arbitraje. La demanda de arbitraje debe ser hecha dentro siete (7) días laborales después de la revisión por el Comité de Quejas de la Unión o más derechos tocantes dichas queja será renunciada. En donde los partidos hayan determinado la necesidad de arbitraje, la Unión solicitará a más de siete (7) días laborales después de notificar a la Compañía, el Director del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) que presente los nombres de siete (7) personas imparciales y calificadas para actuar como árbitros imparciales. De dicha lista de siete (7) personas, la Compañía y la Unión se alternarán en eliminando, primero la Unión, un (1) nombre hasta que se eliminen seis (6) nombres, y la persona cuyo nombre permanezca en la lista será

seleccionada para actuar como árbitro imparcial. La decisión del Árbitro, sujeto a las limitaciones establecidas en este Artículo será definitiva y vinculante para los empleados involucrados y los partidos de este Consentimiento. La compensación y los gastos necesarios del árbitro serán sufragados por ambos partidos la Compañía y la Unión. Es entendido y acordado que ninguno de los partidos podrá ser obligado a arbitrar más de una queja en una (1) audiencia de arbitraje. Sin embargo, nada impedirá que los partidos combinen dos (2) o más quejas para arbitraje si así lo acuerdan mutuamente por escrito. Ambos partidos acuerdan que el arbitraje se llevará a cabo dentro de los 12 meses de la fecha de la queja o será desestimado por ambos partidos, a menos que ambos acuerden extender el plazo.

Sección 2. Programación del Arbitraje: Una vez que el árbitro ha sido seleccionado un, a menos que se indique lo contrario, la queja será despedida si no se haya programado dentro de los treinta (30) días, consistente con el horario del árbitro o la demanda de arbitraje.

Sección 3. Poder del Árbitro: El árbitro estará empoderado, excepto que los poderes están limitados abajo, para tomar una decisión en los casos de presunta violación de derechos expresamente reconocidos por este Consentimiento o un consentimiento complementario escrito.

Sección 4. Limitaciones del Árbitro: Las limitaciones en poder del árbitro son las siguientes:

- (a.) No tendrá el poder de agregar, eliminar, ni modificar ninguno de los términos del Consentimiento.
- (b.) No tendrá poder de establecer tasas salariales o cambiar tasas salariales existentes.
- (c.) La Compañía no estará obligada de reembolsar los sueldos atrasados antes de la fecha de presentación de una queja por escrito.
- (d.) Todo premio de sueldos atrasados serán limitado aumento de sueldo que el empleado habría percibido por su empleo con la Compañía durante el período definido anteriormente, menos cualquier compensación de empleo o desempleo u otra compensación para servicios personales excepto cayos establecidas anteriormente, que haya recibido de cualquier fuente durante dicho período.
- (e.) No tendrán poder de sustituir su discreción para la Compañía en lugares donde la Compañía haya retenido discreción o se le ha dado que actúa por este Consentimiento o por cualquier consentimiento complementario escrito.
- (f.) No tendrán poder para decidir ninguna cuestión que bajo este

Consentimiento es dentro el derecho de la gerencia para decidir. (g.) Además de las restricciones a los árbitros establecidas anteriormente, se entiende y acuerda que las cuestiones y controversias tocante el plan de seguro médico, el plan de compra de acciones, el plan de ahorro para el retiro o cualquier otro plan de beneficios patrocinado por la Compañía, el Artículo 14, o su administración no estarán sujetas a los procedimientos de quejas y arbitraje de este consentimiento.

Sección 5. Junta Ejecutiva: En cualquier paso de este procedimiento de quejas la Junta Ejecutiva de la Unión tendrá la autoridad final respecto a cualquier queja agravada, dificultad o disputa adicional, si en el juicio de la Junta Directiva, dicha queja o disputa carece o justificación bajo los términos de este Consentimiento, o si ha sido ajustada o justificada según los términos de este Consentimiento a la satisfacción de la Junta Directiva de la Unión.

Sección 6. Ejercitando Derechos: Es entendido y acordado que todos los empleados dentro Unidad de Negociación cubiertos por este contrato deben ejercer todos sus derechos, privilegios, o procedimientos necesarios bajo este Contrato, Internacional y Distrito o Constitución de la Unión Local en la resolución de cualquier y todas las quejas presentados por dichos empleados antes de tomar cualquier acción fuera del alcance de este Contrato para la resolución de dichas quejas. En no hacerlo anulará cualquier acción adicional bajo el procedimiento que queja y arbitraje.

ARTÍCULO 8

VACANTES DE TRABAJOS Y LICITACIÓN

DE TRABAJO

Sección 1. Vacantes Permanentes: Vacantes Permanentes se define como una vacante permanente causada por renuncia, despido, promoción, traslado o el establecimiento de una nueva posición.

Sección 2. Publicando la Posición: Vacantes Permanentes de Clase II y más alto, excluyendo trabajos discrecionales descritos en la Sección 5, o posiciones recién creadas de Clase I, serán publicadas por cinco (5) días laborales por el Departamento de Recursos Humanos. La publicación tendrá el título del trabajo, clase del trabajo, tasa de sueldo, deberes y las calificaciones requeridas. Empleados deseando licitar para la posición deberán hacerlo por completando la Solicitud de Oportunidad de Carrera. El empleado con más senioría licitando, que sea calificado, se le otorgara el trabajo tan pronto como sea posible, a más tardar el Lunes después de dos (2) semanas después que la posición

se haya otorgado. Si el empleado que haya sido otorgado el trabajo licitado no es transferido a su nueva posición dentro del plazo establecido, comenzará a recibir la nueva tasa nueva por hora el Lunes después de dos semanas después que el trabajo haya sido otorgado. Los empleados licitando tendrán hasta diez (10) días laborales (la posición de Colgar Vivo veinte (20) días laborales) para calificar para la posición. Si el licitador exitoso no califica, regresará a su trabajo anterior a menos que su trabajo anterior haya sido eliminado. La Compañía entonces ofrecerá la posición al siguiente empleado calificado con mayor señoría de la licitación original y continuará este procedimiento hasta agotar todos los empleados calificados que originalmente licitaron. La posición anterior del licitador se cubrirá una vez calificado, y el licitador exitoso no podrá volver a licitar otra vez por seis (6) meses a menos que haya una promoción a un trabajo disponible más alto. La Compañía podrá entonces cubrir la vacante permanente de cualquier fuente. No habrá obligación de publicar una vacante por un licitador exitoso o por un empleado asignado a una vacante permanente, hasta que el empleado licitando o la persona asignada al trabajo haya calificado para su nueva posición.

Sección 3. Elegibilidad: Para ser elegible para licitación de trabajo Discrecionales, además de la Sección 2 de este Artículo, el empleado debe tener un debe tener un registro libre de cualquier advertencia escrito o advertencia escrita con suspensión en los últimos seis (6) meses y tener menos de 7.0 puntos de asistencia en su registro de asistencia. Todos los trabajos No Discrecionales serán otorgados al miembro con más señoría del Miembro del Equipo.

Sección 4. Posiciones No-Premium: Cuando una vacancia permanente ocurra se produzca una vacante permanente en una posición de Clase I, no se publicará. Sin embargo, los empleados que hayan demostrado seis (6) meses de señoría en su trabajo presente, un registro libre de Advertencia Escrita con suspensión en los últimos seis (6) meses, y no más de 7 puntos de asistencia, y que deseen transferirse a una posición de Clase I deberán manifestar su deseo por firmando la Solicitud de Transferencia en el Departamento de Recursos Humanos. Cuando tal vacante ocurra, los empleados que hayan comunicado su deseo al Departamento de Recursos Humanos y cumplen con las calificaciones establecidos en esta sección y del trabajo serán transferidos a la posición según su señoría en la planta. Solicitudes para Transferencia a trabajos de Clase I perman-

ecerán vigentes hasta que el empleado sea transferido a la nueva posición, cambios, o retira su solicitud. Este procedimiento se aplicará antes de contratar nuevos empleados para cubrir la vacante. Empleados tendrán solo una (1) solicitud de transferencia a un trabajo de Clase I en cualquier tiempo.

Sección 5. Una posición discrecional es un trabajo que es otorgado al candidato más calificado a pesar de todo de la señoría. Las posiciones discrecionales son los siguientes: sortero, conductor de patio, encargado de refrigerador, encargado de enfriador, mezclador de ingredientes. Todos los procedimientos de licitación descritos anteriormente para posiciones no discrecionales se aplicarán al proceso de licitación para posiciones discrecionales, sin embargo, todos los solicitantes deberán presentar una Solicitud de Posición Discrecional para ser elegible para consideración. Donde dos (2) o más candidatos son igualmente calificados, la señoría prevalecerá.

ARTÍCULO 9

SEGURIDAD Y SALUD

Sección 1. Compañía: La Compañía se compromete a hacer todos los esfuerzos razonables para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables en los varios lugares donde se realiza, incluyendo ventilación en las áreas de trabajo. El Senescal Principal asistirá a la reunión del Comité de Seguridad se llevará a cabo en del turno que el/ella trabaja. Si no hay un Senescal Principal asignado al turno que el Comité de Seguridad se llevará a cabo, un representante alternativo para ese turno asistirá la reunión.

Sección 2. Unión: La Unión, asimismo, está de acuerdo de motivar sus miembros a trabajar con seguridad y seguir las instrucciones de la Compañía en el cuidado apropiado, uso, operación, protección y mantenimiento de la propiedad, equipo y vehículos.

Sección 3. Accidente, Lesiones, Equipo Defectuoso: Será responsabilidad de cada empleado individual de notificarle inmediatamente a su supervisor de cualquier accidente, lesión o equipo defectuoso.

Sección 4. Comité de Seguridad: Un Comité de Seguridad será establecido en día y turnos de tarde/noche compuesto de representantes de la Compañía y representantes de la planta. La Unión designará al senescal principal y otro empleado activo de ambos turnos día y turnos de tarde/noche, para el comité. El Senescal Principal asistirá la reunión del Comité de Seguridad que se llevara a cabo en su turno. Si no hay un Senescal Princi-

pal asignado al turno en que la Reunión del Comité de Seguridad que está a cabo, un representante alternativo para ese turno asistirá la reunión. La Unión podrá designar representante(s) para asistir a las reuniones del Comité de Seguridad en la ausencia del designado regular Representante del Comité. El Comité de Seguridad tendrá reuniones mensuales al tiempo determinado por el comité. Este comité hará recomendaciones para ayudar a beneficiar el programa de seguridad de la planta.

Sección 5. Rotación: La Unión y la Compañía reconocen que la rotación de trabajo puede ser necesaria en acuerdo con un plan de Ergonomía desarrollado por la Compañía o en respuesta a los requisitos de OSHA, y, por lo tanto, la Compañía se le permitirá rotar a los empleados dentro de las clasificaciones laborales a través en posiciones que requieran movimientos repetitivos..

ARTÍCULO 10

HORAS DE EMPLEO Y PAGOS DE

TIEMPO HORAS EXTRA

Sección 1. Semana Laboral: La semana laboral para la mayoría de los empleados es un periodo de siete (7) días consecutivos de veinticuatro (24) horas de calendario, a partir de las 12:01 a.m. del Domingo. Sin embargo, la semana laboral no tiene por qué ser la misma para todos los empleados, y aquellos cuya semana laboral asignada comience en un día después del domingo o a un tiempo o un tiempo aparte de las 12:01a.m. serán informados. La Compañía proporcionará un aviso lo menos siete (7) días de cualquier cambio de turno permanente.

Sección 2. Pago por Reporte:

(a.) Todos los empleados que se presenten a trabajar al inicio de un turno programado, sin haber recibido notificación del cambio de horario, recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o, si no hay trabajo disponible, cuatro (4) horas de pago en su lugar.

(b.) A un empleado de producción que sea llamado a trabajar el mismo día después de ver marcado su salida y haber salida de la propiedad de la Compañía se le pagará por todas las horas trabajadas en re-llamar y se le garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo, o, si no hay trabajo disponible, cuatro (4) horas de pago en su lugar.

(c.) Ni las subsecciones (a) o (b) aplicarán en los casos donde el trabajo no puede ser proporcionado debido a circunstancias más allá del control de la Compañía, tal como huelgas, disturbios, incendios, tormentas, cortes de servicios públicos, inundaciones, explosiones, agencias gubernamentales distintas aparte de

USDA, sanidad o Actos de Dios que impediría las operaciones.

Sección 3. Períodos de Almuerzo/Descanso: Todos los empleados de la unidad de negociación recibirán una (1) hora no pagada para su periodo de comida cada día laboral completo. El descanso de comida comenzará no menos de tres (3) horas y no más de cinco (5) horas después de la hora de inicio; la compañía hará todo lo posible para programar el periodo de comida lo más cerca posible de la mitad del turno de los empleados. En caso de que se requiera horas extras, se autorizará un descanso pagado de quince (15) minutos será autorizado después de ocho (8) horas y treinta (30) minutos de tiempo actualmente trabajado. Si el tiempo actualmente trabajado es menos a nueve (9) horas los quince (15) minutos de descanso será pagado, pero la gerencia decidirá si el descanso de quince (15) se tomaran. Por cada dos (2) horas y treinta (30) minutos de tiempo actualmente trabajado, se les dará quince (15) minutos de descanso.

Sección 4. Credencial de Identificación: Cada empleado se ficha con su credencial de identificación inmediatamente antes del periodo de trabajo e inmediatamente al final del periodo de trabajo.

Sección 5. Tiempo de Línea y Tiempo de Turno: Todos los empleados se les pagará según todo el tiempo trabajado según indiquen por sus fichas en su tarjeta de tiempo aprobadas.

Sección 6. Tiempo Extra: Todo tiempo extra trabajado por los empleados será aprobada por su supervisor.

Sección 7. Distribución de Horas Extras: La Compañía procurará distribuir tiempo extra justamente entre los empleados calificados. Si, en la opinión de la Unión, tiempo extra no está distribuyendo justamente, esto será entregado a la atención del Departamento Personal, antes de presentar una queja. Esta sección no obliga a la Compañía a mantener registros de horas extras salvo a menos de aquellos requeridos bajo la Ley de Estándares Laborales Justas.

Sección 8. Horarios de Trabajo: Horarios adicionales laborales serán publicados por la Compañía a lo menos veinte y cuatro (24) horas antes del día laboral programado. Si un acontecimiento imprevisto que requiera la programación de un día adicional y la Compañía no pueda dar un aviso de veinte y cuatro (24) horas, entonces el aviso será publicado lo más pronto posible. Se espera que todos los empleados se presenten a trabajar según lo notificado.

Sección 9. Pago Semanal de Horas Extras: Trabajo realizado por un empleado que exceda las cuarenta (40) horas durante su semana laboral será pagado a la tasa de uno y media (1 ½) de tiempo de la tasa de pago por hora regular.

Sección 10. Calculando Cuándo Pago de Tiempo Extra es

Debido: Para determinar cuándo se debe pagar horas extras, solamente las horas trabajadas serán contadas a menos que este Consentimiento proporcione lo contrario.

Sección 11. Día Laboral: El día laboral es un periodo de veinticuatro (24) horas, comenzando a las 12:01 a.m. El día laboral será definido como el día en cual la mayoría de las horas son trabajadas.

Sección 12. Horario Laboral Semanal: Cada empleado de tiempo completo será asignado un horario semanal de cinco (5) días comenzando con el primer día de su semana laboral, aunque la Compañía no se compromete a proporcionar ningún número mínimo de horas de trabajo en cualquier día laboral o cualquier número mínimo de días de trabajo en cualquier semana de trabajo.

Sección 13. Transferencias Temporales y Tasas de Pago: Para minimizar el mantenimiento de registros de los empleados asignados temporalmente de trabajar en un trabajo con la calificación más alta recibirá la tasa más alta después que ellos hayan trabajado una (1) hora completa y serán pagados la tasa más alta por cada hora(s) completada de trabajo en un trabajo a la calificación de trabajo más alta. Un empleado en un trabajo de mayor calificación que es asignado de trabajar en un trabajo de menor calificación continuará recibiendo la tasa más alta de pago, siempre que su trabajo con alta calificación debe ser realizado. Si el trabajo con alta calificación no es necesario realizarlo, entonces el empleado recibirá la tasa de pago según al trabajo para cada hora completamente trabajada en el trabajo. Un empleado de tiempo completo no estará obligado a trabajar más de treinta (30) días consecutivos en una asignación de trabajo involuntaria salvo lo dispuesto bajo el Artículo 9, Sección 5.

Sección 14. Sexto/Séptimo Día Laboral de Horas Extras: Cualquier empleado a tiempo completo que realice un trabajo asignado en su sexto/séptimo día laborable consecutivo ser pagado a la tasa de uno y medio (1½) su sueldo regular por hora la tasa de pago por todo dicho trabajo, siempre que el empleado haya trabajado todas las horas programadas de la semana. (La semana laboral normal consta de cinco (5) días laborables consecutivos). Si el horario laboral semanal de la Compañía es interrumpido por un día entero debido huelgas, disturbios, incendios, fallas en los servicios públicos, explosiones, agencias gubernamentales o un desastre natural, no se aplicará la prima de una y media (1½) la tasa regular por hora de los empleados no aplicara. Excepciones para trabajar todas las horas programadas son:

- (a) Permiso de Ausencia Autorizado
- (b) Días Festivos, Servicio de Jurado, Duelo, Vacaciones
- (c) Lesión/enfermedad relacionada con el trabajo atendido por un proveedor de atención Médica
- (d) Liberación del trabajo programado debido a una emergencia, o falta de trabajo.
- (e) Ausencias cubiertas por la FMLA
- (f) Emergencias personales

Sección 15. No Acumulación o Duplicación de Tiempo Extra o Pago Prima: Un empleado no puede tener derecho a más de una (1) concesión de tiempo extra y/o pago prima para el mismo tiempo de trabajo.

Sección 16. Horario de Horas Extra Diarias: Cuando tiempo extra diario en exceso ocho y media (8½) de trabajo es requerido para los empleados, serán notificados a más tardar al comienzo de su descanso. Si el aviso de tiempo extra no es publicado para el inicio de su descanso, esos empleados que necesiten ausentarse del trabajo por una razón legítima y comprobable, después de ocho horas y media (8 ½) de trabajo, no se les acumularán puntos de asistencia

ARTÍCULO 11

ACCIONES DISCIPLINARIA

Sección 1. Responsabilidades: La Compañía reconoce sus responsabilidades como empleador, y la Unión concuerda con esta responsabilidad de la Compañía, para disciplinar a los empleados para mantener la armonía en la organización. La Compañía acepta su derecho de emitir, publicar y ejecutar las normas razonables que no estén en conflicto directo con las provisiones de este Consentimiento. Ningún empleado será disciplinado ni despedido excepto por justa causa. Un empleado que esté siendo investigado mediante una entrevista sobre su conducta o desempeño, los resultados en cual el empleado razonablemente cree que podrían dar lugar a una medida disciplinaria, podrá solicitar la presencia de un senescal, y el agente de negocio de la unión, si ambos están presentes en el momento, en dicha entrevista. Si se solicita la presencia de un senescal, ellos no sufrirán ninguna reducción en el pago de tiempo que se hubiera trabajado. Esto no debe interpretarse en el sentido que la Compañía debe retrasar cualquier medida disciplinaria cuando se solicite representación de unión y tal representación de unión está o no está disponible.

Sección 2. Notificación: Empleados despedidos o suspendidos recibirán una notificación por escrito indicando la razón de dicho despido o suspensión. La Unión local será notificada por correo de todos los despidos disciplinarios de empleados regulares a tiempo completo.

Sección 3. Notificación Disciplinaria: Ningún caso de arbitraje se basará en el resultado de un despido o suspensión simplemente por los méritos de la compañía en no proporcionar aviso final por escrito al empleado.

Sección 4. Asistencia: La Compañía y la Unión acuerdan que el problema del ausentismo y las tardanzas habituales excesivas se debe manejar bajo las prerrogativas de la gerencia de manera justa y equitativa. Cuando los empleados necesiten ausentarse del trabajo durante parte del día para asistir a una cita médica en un consultorio que no pueda programarse fuera del horario laboral, será una ausencia justificada por la duración de la cita. Si la cita cumple los requisitos de la FMLA, el empleado deberá utilizar primero las horas de la FMLA. Empleados deben proveerle a su supervisor con al menos una semana de anticipación, a menos que las circunstancias lo impidan, y deben presentar prueba de la asistencia a la cita al regresar al trabajo.

Sección 5. Tiempo Inclemente: La gerencia reserva el derecho de justificar ausencias por tiempo inclemente. Consideración se le dará por la gravedad del clima, condiciones de la carretera, y si un empleado vive fuera de los límites de la ciudad para determinar si una ausencia por tiempo inclemente es justificada.

ARTÍCULO 12 **VACACIONES**

Sección 1. Elegibilidad: Empleados deben calificar cada año cumpliendo dos condiciones básicas: (1) completar cada año de aniversario como empleado regular a tiempo completo y (2) trabajar veintiséis (26) semanas en ese año de aniversario.

Sección 2. Derecho: Fechas de aniversario de tiempo completo se utilizarán para determinar los años de servicio para derecho de vacaciones como sigue:

Después de seis (6) meses de señoría:	Una (1) semana
Después de un (1) año de señoría:	Una (1) semana
Después de tres (3) años de señoría	Dos (2) semanas
Después de diez (10) años de señoría	Cuatro (4) semanas

Empleados que hayan cumplido veinticinco (25) años de señoría al 31 de diciembre de 2003 serán elegible para cinco (5) semanas de vacaciones.

Sección 3. Pago: Pago de vacaciones será de cuarenta (40) horas, al sueldo vigente del empleado, por cada semana de vacaciones debidas. Empleados que estén trabajando activamente para cualquier parte de veintiséis (26) semanas o más en su año aniversario completo recibirán el cien por ciento (100%) de sus beneficios de vacaciones. Empleados que no puedan trabajar activamente durante menos de veintiséis (26) semanas no recibirán beneficios de vacaciones.

Sección 4. Programación: La Compañía tendrá el derecho exclusivo de programar los períodos de vacaciones a su discreción. La Compañía acuerda que cuando más de un empleado solicite el mismo período de vacaciones, derechos de señoría aplicará, pero solo para la primera ocasión. Diez (10) días de vacaciones elegibles se pueden tomar diario siempre que se soliciten y aprobado al menos un (1) día laboral de antemano. Las solicitudes de vacaciones de una semana completa tendrán prioridad sobre las solicitudes de vacaciones diarias. No se cancelarán vacaciones excepto en casos de extrema emergencia, y con la aprobación del gerente de la planta.

Sección 5. Misceláneas: Vacaciones deben ser tomadas durante el año aniversario del empleado y no se transferirán de un año aniversario a otro. El tiempo de vacaciones no tomadas se considerará perdido.

Sección 6. Inicio de Vacaciones: Empleados tomando una semana completa de vacaciones aprobada podrán comenzar su vacación el día siguiente a su semana laboral normal de cinco (5) días.

ARTÍCULO 13 **DÍAS FESTIVOS**

Sección 1. Vacaciones Definidas: Todos los empleados de tiempo completo que hayan establecido señoría bajo este contrato serán elegibles para recibir ocho (8) horas de pago de días festivos a su tasa regular de pago por cada uno de los siguientes días festivos:

Año Nuevo (1 de Enero)

Cumple Años de Martin Luther King (según lo designado)

Día Conmemorativo (según lo designado)

Día de la Independencia (4 de Julio)

Día del Trabajo (1er Lunes de Septiembre)

Día de Acción de Gracias (4to Jueves de Noviembre)

Nochebuena (24 de Diciembre)

Día de Navidad (25 de Diciembre)

Día Personal (flotante)

Días festivos que caigan en Domingo se observara el Lunes

siguiente. Días festivos que caigan en Sábado se observara el Viernes anterior. Los días festivos referenciados en la Sección 1 de este Artículo se asignarán al turno en el que la mayoría de las horas son trabajadas en dicho día festivo.

Sección 2. Calificación Para Pago de Vacaciones: La Compañía y la Unión acuerdan que los empleados cubiertos por este contrato tendrán un período ininterrumpido de veinticuatro (24) horas para observar cada día festivo mencionado en la Sección 1 de este Artículo. Los empleados no recibirán el pago de días festivos si están obligados a trabajar en dicho día festivo y se niegan a trabajar todas las horas programadas, o si no trabajan todas las horas programadas el último día laborable anterior y el primer día laborable posterior a cualquier día festivo, a menos que la ausencia haya sido aprobada anteriormente por la Compañía.

Sección 3. Días Festivos Trabajados: A todo empleado que deba trabajar en un día festivo se le pagará una vez y media (1 ½) por las horas trabajadas, además del pago de días festivos para los empleados elegibles, siempre que trabaje todas las horas programadas en ese día.

Sección 4. Días Festivos en Vacaciones: Si un día festivo cae durante la semana de vacaciones programada de un empleado, ellos recibirán su sueldo regular por ocho (8) horas y un día libre adicional en una fecha más tarde. La solicitud de un día libre adicional debe presentarse con al menos siete (7) días de antemano y antes de la siguiente fecha de aniversario del empleado. La Compañía tendrá derecho a aprobar o rechazar la solicitud según las necesidades de personal. Este día libre adicional, si es aprobado, se considerará como tiempo trabajado para el propósito de tiempo extra.

Sección 5. Días Festivo en un Periodo de Ausencia: Empleados en una ausencia o despido no tendrán derecho al pago de días festivos.

ARTÍCULO 14

SALUD Y BIENESTAR

Sección 14.1. Término del Consentimiento: Durante el término de este Consentimiento, el Empleador mantendrá un programa de beneficios para todos los empleados elegibles de la unidad de negociación que están bajo los términos del Consentimiento. Este Artículo proporcionará descripciones generales de dichos beneficios. Los documentos del plan (con sus modificaciones periódicas, que se incorporan por referencia a este Consentimiento y forman parte del mismo) establecerán términos específicos sobre los derechos de los partidos y los detalles de estos beneficios y prevalecerán en caso de conflicto

o discrepancia entre las descripciones generales que se proporcionan abajo y los documentos del plan.

Sección 14.2. Administración: El Empleador tendrá discreción de, entre otras cosas, seleccionar a todos los proveedores, administradores externos y otros prestadores de servicios; determinar los métodos de financiación y los preparativos de reparto de costos; y modificar los términos y condiciones de cada plan de beneficios. Sujeto a lo anterior, el Empleador retiene la discreción de modificar, cambiar, enmendar o terminar cualquier plan de beneficios. Además, el Empleador retiene el control sobre la administración de los planes de beneficios, incluyendo la autoridad de interpretar los documentos del plan.

Sección 14.3. Tipo de Beneficio: Los siguientes beneficios comenzarán en la fecha efectiva de los beneficios y terminarán el último día de empleo del empleado.

- Plan Grupal de Salud
- Cobertura de Medicamentos Recetados
- Plan Dental Básico
- Plan de Visión Básico
- Seguro de Vida a Término Pagado por la Compañía
- Seguro (AD&D) Muerte Accidental y Desmembramiento Pagado por la Compañía
- Incapacidad a Corto Plazo Pagado por la Compañía
- Incapacidad a Largo Plazo
- Programa de Asistencia al Empleado

Las siguientes coberturas opcionales están disponibles con un costo adicional en la fecha de vigencia de los beneficios y terminarán el último día de empleo del empleado. Los beneficios voluntarios pueden ser transferibles.

- Plan de Compra Dental
- Plan de Compra de Visión
- Voluntario Término de Vida para el empleado, su cónyuge e hijos dependientes
- Voluntario AD&D para el empleado y su familia
- Voluntaria Incapacidad a Largo Plazo
- Voluntaria Enfermedad Crítica
- Voluntaria Vida Entera
- Voluntaria Indemnización Hospitalaria
- Voluntaria Accidente
- Plan Legal
- Cuenta de Gastos Flexibles para el Cuidado de la Salud (HCFSA), si está inscrito en el Plan de Copago Tradicional de Oro y el Plan de Cuidado Esencial de Bronce

- Cuenta de Gastos Flexibles para el Cuidado de Dependientes (DCFSA)
- Cuenta de Ahorros para la Salud (HSA), si está inscrito en el Plan de Inversión en Salud Plata
- Cuenta de Gastos Flexibles de Propósito Limitado (LPFSA), si está inscrito en el Plan de Inversión en Salud Plata
- Plan de Viajes
- Voluntaria Protección de Beneficios del Paquete
- Cuidado a Largo Plazo

Sección 14.4. - Contribución durante una Ausencia y el Despido Temporal: Un empleado que este en una Ausencia o Despido Temporal aprobado de doce (12) meses o menos pueden continuar su contribución al Plan de Salud Grupal como si estuviera empleado activamente si las primas son pagadas por el empleado. Vida Básica y AD&D, Vida Voluntario y AD&D Voluntario, y Incapacidad a Largo Plazo Voluntario pueden continuar (si las primas son pagadas) por el empleado.

Sección 14.5. Plan de Ahorro para la Jubilación: La Compañía está de acuerdo de hacer disponible el Plan de Ahorro para la Jubilación para cubrir a los empleados en la unidad de negociación de la planta. El Plan de Ahorro para la Jubilación actualmente incluye las siguientes condiciones:

1. Empleados son elegibles para participar desde el primer día de la fecha de vigor de los beneficios.
2. Empleados pueden ahorrar entre el dos (2) y sesenta (60) por ciento, hasta los límites del IRS, de su sueldo antes de impuestos.
3. Después de completar un (1) año de empleo la Compañía igualará, dólar por dólar, la contribución del empleado hasta un máximo del tres (3) por ciento del sueldo. Además, la Compañía igualará la mitad (1/2) de las contribuciones adicionales del empleado hasta un máximo del dos (2) por ciento del sueldo.
4. Empleados adquieren inmediatamente el cien por ciento (100%) invertidos en sus contribuciones y las de la Compañía.

El documento del Plan de Ahorro para la Jubilación (con sus modificaciones periódicas) se incorpora por referencia en, y hecho parte de, este Consentimiento. El documento del plan proporciona los términos específicos sobre los derechos de los partidos y los detalles de estos beneficios y controlara en caso de un conflicto o discrepancia con la descripción general proporcionada anteriormente.

La Compañía retiene la discreción de modificar, enmendar, suspender o terminar el Plan de Ahorro para la Jubilación. Además, la Compañía retiene control sobre la administración del Plan de

Ahorro para el Jubilación, incluyendo la autoridad de interpretar el documento del plan.

Sección 14.6. Plan de Compra de Acciones: La Compañía está de acuerdo de hacer disponible el Plan de Compra de Acciones para Empleados para cubrir a los empleados de la unidad de negociación de la planta. El Plan de Compra de Acciones para Empleados incluye actualmente los siguientes términos:

1. Empleados son elegibles para participar desde el primer día de la fecha efectiva de los beneficios.
2. Empleados pueden contribuir de uno (1) al veinte (20) por ciento de su sueldo o un aumento de un dólar de \$1.00 hasta \$25.00 por semana después de impuestos.
3. Después de completar un (1) año de empleo, Tyson hará una contribución equivalente al veinticinco por ciento (25%) del primer diez por ciento (10%) del sueldo contribuido al Plan.
4. Empleados son inmediatamente cien por ciento (100%) invertidos en sus contribuciones y las de la Compañía.

El documento del Plan de Compra de Acciones para Empleados (según se modifique de vez en cuando) se incorpora por referencia a este Consentimiento y forma parte del mismo. El documento del plan establece los términos específicos sobre los derechos de los partidos y los detalles de estos beneficios y controlaran en caso de conflicto o discrepancia con la descripción general proporcionada anteriormente.

La Compañía retiene la discreción de modificar, enmendar, suspender o terminar el Plan de Compra de Acciones para Empleados además, la Compañía retiene control sobre la administración del Plan de Compra de Acciones para Empleados, incluyendo la autoridad de interpretar el documento del plan.

14.7 Tiempo Libre Ganado (ETO): Los empleados regulares de tiempo completo por hora, incluyendo aquellos empleados con pago a destajo y los conductores que no estén cubiertos actualmente por ninguna otra ausencia por enfermedad existente, política de ausencia por enfermedad, o política de pago por enfermedad son elegibles a este beneficio de ETO de acuerdo con la política de Tiempo Libre Ganado (ETO) de Tyson Foods.

14.8 Pago por Ausencia Parental: Empleados que cumplan con los requisitos de elegibilidad recibirán una Ausencia Parental pagada por el nacimiento (natural o por gestación subrogada) o colocación (para adopción) de un hijo, para ejecutarse simultáneamente con la Ausencia Parental de la FMLA, de acuerdo con la Política de Ausencia Parental Pagada de Tyson Foods. Las

ausencias parentales intermitentes no califican para el pago. Esta ausencia no se puede utilizar junto con ninguna otra ausencia pagada de Tyson.

ARTÍCULO 15

AUSENCIA

Sección 1. Elegibilidad: Todos los empleados de tiempo completo que hayan completado tres (3) meses de empleo podrán obtener una Ausencia. Ausencias deberán solicitarse con antelación o, en situaciones de emergencia tan pronto como sea prácticamente posible. Todas las Ausencias deberán solicitarse mediante la solicitud de Ausencia proporcionada por la Compañía. Ausencias no se concederán para propósito de entrevistas para otros trabajos, otro trabajo, para realizar tareas requeridas con la afiliación a un club o asociación, encarcelamiento, o en ninguna situación para obtener ingresos. Los empleados que estén en una Ausencia por cualquier razón, serán despedidos si la Ausencia excede el tiempo al que ellos son elegibles para ella, no regresan al fin del período concedido, o no solicitan una extensión. Todas las ausencias de carácter sensible se mantendrán confidenciales por ambos la Compañía y los empleados.

Sección 2. Ausencia Médica: Los empleados elegibles que no puedan trabajar debido a una incapacidad temporal no relacionada con el trabajo tendrán derecho a una Ausencia con la documentación médica correspondiente según su señoría con la compañía. Los empleados no serán requeridos de usar su tiempo de vacaciones para este tipo de Ausencia. El empleado no será requerido de usar su vacación para ausencias calificadas de FMLA. La ausencia será otorgada por un periodo de tiempo determinado por el médico tratante. En ningún caso, las Ausencias excederán el tiempo máximo establecido a continuación:

Tres (3) meses, pero menos de un (1) año de señoría - Tres (3) meses
Un (1) año o más de señoría - Hasta un (1) año.

Sección 3. Ausencia Relacionada con el Trabajo: Todos los empleados que no puedan trabajar debido a una incapacidad temporal relacionada con el trabajo tendrán derecho a una Ausencia de hasta un (1) año con la documentación médica apropiado. Ausencias de este tipo se concederán por un período determinado por el médico tratante.

Sección 4. Ausencia Militar: Todas las Ausencias por esta razón se basarán en requisitos militares y la obligación de la Compañía, en tales casos, será lo que exija la ley. Un empleado regular a tiempo completo con uno (1) o más años de señoría

que sea llamado a un campamento militar de verano recibirá, hasta por dos (2) semanas, la diferencia entre su paga militar y la que habría recibido si hubiera trabajado, siempre que trabaje el día laboral programado antes y después del campamento.

Sección 5. Ausencia de Jurado: Empleados llamados a servir como jurado tendrán derecho a dicha función. El empleado será pagado la diferencia entre la compensación recibida por el servicio de jurado y su paga regular de la compañía por una semana laboral regular o cualquier parte de ella. Se espera que si el servicio de jurado en cualquier (1) día es de tal naturaleza que el empleado puede presentarse a una para una porción del día laboral, esto será hecho. La diferencia salarial máxima será de veinticinco (25) días laborales por año calendario.

Sección 6. Ausencia por Duelo: Cuando un empleado a tiempo completo, que tenga más de 3 meses de señoría, está ausente del trabajo debido al fallecimiento de un familiar directo (definido como su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos, suegra, suegro, hijastros, hijos legalmente adoptados o que el empleado sea tutor legal, cuñada/cuñado, yerno/nuera, padrastros, abuelos políticos, medio hermanos y hermanastros), el empleado recibirá hasta cinco (5) días de pago. Pago por dicho tiempo perdido del trabajo se calculará a ocho (8) horas multiplicadas por la tasa horaria regular del empleado de su tasa por hora por cada día. No es el intento de esta sección para limitar el aumento de tiempo libre necesario razonablemente del trabajo necesario en un caso en particular, pero la compensación no excederá lo descrito en esta sección.

Sección 7. Ausencias de Unión: Ausencias no exceda los noventa (90) días al año puede ser otorgado a no más de dos (2) empleados a la vez, y no más de uno por turno, sin pérdida de señoría, que hayan sido elegidos o designados para el propósito de solamente asistir las reuniones de la Unión, convenciones, escuelas, o seminarios. Se podrá conceder una ausencia a un (1) empleado hasta por un (1) año sin pérdida de señoría para representantes de unión de proyectos especiales. La Compañía podrá aprobar dicha ausencia si se solicita por escrito con cinco (5) días calendario de anticipación. Un empleado que se le conceda una ausencia para trabajar para la Unión no podrá participar en actividades de organización en otras instalaciones de Tyson Foods, Inc. Los infractores serán despedidos de la compañía.

Sección 8. Ausencias Personales: Los empleados que hayan completado tres (3) meses de empleo podrán ser elegibles para una Ausencia que no exceda más tres (3) meses. La Compañía reserva el derecho de realizar una investigación exhaustiva sobre

el propósito, la duración y otros factores relacionados con la solicitud. La Compañía podrá ofrecer alternativas a la solicitud para una ausencia personal incluyendo pero no limitado de trabajar en un turno diferente. Los empleados deberán utilizar las vacaciones que les correspondan antes de que se les conceda el permiso.

Sección 9. Falsas Pretensiones: Cualquier ausencia solicitada u otorgada bajo falsas pretensiones será motivo de terminación automático.

Sección 10. Regresar al Trabajo: Antes que un empleado pueda regresar tras una Ausencia Temporal de Incapacidad deberá presentar un alta médica al Departamento Médico. Los empleados regresando de una Ausencia que ocuparon una posición de Clase II o superior serán regresados a su puesto anterior, siempre que sean físicamente capaces de realizar el trabajo requerido..

ARTÍCULO 16 **MISCELÁNEO**

Sección 1. Descansos Para ir al Baño: La Compañía reconoce la necesidad de usar el baño en horarios aparte de los descansos normales. La Compañía honrará todas esas solicitudes, pero los empleados que abusen este privilegio, considerando la frecuencia y el horario, estarán sujetos al procedimiento disciplinario.

Sección 2. Deberes de los Supervisores: Los supervisores solo realizarán el trabajo de la unidad de negociación que requieran sus funciones, como entrenar a los empleados nuevos, realizar tareas de relevo y cubrir durante emergencias, incluyendo períodos de ausentismo.

Sección 3. Tablones de Anuncios: La Compañía le proporcionará a la Unión un tablón de anuncios para publicar avisos oficiales de la unión. Ninguna publicación contendrá, o cualquier material que refleje negativamente a la compañía, a cualquier supervisor, empleado o cliente.

Sección 4. Acceso de Unión a las Instalaciones de la Compañía: Los representantes designados de la Unión empleados por la Local 540, tendrán acceso a las instalaciones de la Compañía. Visitas se realizarán con el fin de investigar o resolver quejas y para la administración del contrato o para verificar si el consentimiento está siendo observado apropiadamente. Dichas visitas deberán ser autorizadas por el Gerente de Recursos Humanos del Complejo o la persona que este designe. Si un representante necesita visitar las áreas de trabajo para el propósito mencionado, un miembro de la gerencia lo acompañará al representante para el área de trabajo. Los funcionarios de la Unión que solicitan

en visitar la Planta, y no están empleado por la Local 540, serán admitidos a las instalaciones. Las solicitudes deben presentarse con al menos cinco (5) días calendario de anticipación de tal visita, indicar su posición con la Unión, y el propósito de tal visita. La Compañía tendrá el derecho a aprobar dichas visitas, pero no las denegará injustificadamente. No es la intención de la Unión de interrumpir ni interferir con la producción, causar interrupciones, ni de parar la producción. Si es necesario que el representante de la Unión u oficial de mantener conversaciones extensas con el empleado durante una queja, el funcionario y/o representante asegurará que estas conversaciones se realicen fuera del horario laboral.

Sección 5. No Discriminación: Por obligación mutua la Compañía ni la Unión incurrirán en ninguna forma de discriminación ilegal contra los empleados de la unidad por motivos siguientes: membresía de Unión o rechazar a afiliarse con la Unión, raza, sexo, edad, discapacidad, color, credo, grupo étnico, religión, origen nacional, ser veterano de Vietnam, discapacidad, identidad de género o cualquier otra condición protegida violación de cualquier ley. No se considerará discriminación según esta Sección a menos que la presunta discriminación viole las leyes federales o estatales aplicables. La Unión reconoce la obligación de la Compañía de realizar adaptaciones razonables a la discapacidad de los solicitantes y/o empleados, de conformidad con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, en su versión modificada. En caso de que una adaptación propuesta entre en conflicto con alguna provisión de este consentimiento, la Compañía y la Unión se reunirán para discutir tal adaptación. Sin embargo, ninguna de estas adaptaciones podrá resultar en el despido de ningún empleado de un puesto propio.

Sección 6. Mensajes de Emergencia: Los mensajes de carácter de emergencia, como la enfermedad del hijo de un empleado u otras emergencias similares, se le comunicarán al empleado inmediatamente después de recibir la notificación.

Sección 7. Pago por Herida Laboral: Cuando un empleado sufra una herida laboral que requiera tratamiento médico externo y no pueda regresar al trabajo según la opinión exclusiva del médico al que fue remitido por la compañía, se le pagará el sueldo regular por el resto del día.

Sección 8. Artículos Suministrados Sin Costo: La Compañía proporcionará, con excepción del calzado, sin costo alguno al empleado, todo el equipo de seguridad, herramientas o los suministros que la compañía considere necesarios para la pro-

tección de los empleados y desempeño correcto de sus trabajos. Todos estos equipos, herramientas y suministros proporcionados por la compañía serán propiedad de la compañía y se reemplazarán cuando se desgasten por el uso normal en el trabajo. La Compañía cumplirá con la norma de OSHA para el pago estándar de Equipo de Protección Personal 29 CFR 1010.132.

Sección 9. Casilleros: La Compañía mantendrá en la planta un número suficiente de casilleros para objetos personales para uso de todos los empleados de tiempo completo, siempre que se mantengan limpios según las normas del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA). Los casilleros se vaciarán y desbloquearán los fines de semana.

Sección 10. Trajes de Congelador/Refrigerador: La Compañía proporcionará, como reemplazo, trajes de congelador/refrigerador para los miembros regulares programados de trabajar en el congelador/refrigerador. Además, la compañía pondrá a disposición sin costo la ropa de protección mencionada anteriormente para los miembros del equipo asignados temporalmente al congelador/refrigerador.

Sección 11. Cheques de Pago: Los cheques se depositarán al cierre de negocio cada Viernes.

Sección 12. Orientación para Nuevos Empleados: La Compañía acuerda que un representante empleado por la UFCW Local 540 tendrá de hasta treinta (30) minutos en cada grupo de orientación para nuevos empleados de la unidad de negociación. Será la responsabilidad del Representante de Unión de contactar al Gerente de Recursos Humanos del Complejo o a su representante para obtener el programa de orientación de la Compañía. La Compañía tiene la discreción exclusiva de establecer el programa de orientación para nuevos empleados y se reserva el derecho de estar presente durante la orientación de Unión.

Sección 13. Traducción de CBA & Idioma Prevalente: Se acuerda que el consentimiento colectivo de negociación se imprimirá en los idiomas apropiados. En caso de discrepancia en la traducción respecto al idioma o la interpretación del contrato, prevalecerá el contrato en Inglés. La Compañía cubrirá la mitad del costo de impresión del contrato. La Compañía no será responsable de ningún costo asociado con la traducción del consentimiento colectivo de negociación.

Sección 14. Departamento de Seguridad Nacional: La Compañía le notificará de inmediato a la Oficina de Unión Local 540 si la Compañía es contactada por el Departamento de Seguridad

Nacional si existe una orden de registro y/o arresto, una orden administrativa, una citación, u otra solicitud de documentos es presentada que la Unión pueda tomar medidas para proteger los derechos de sus miembros.

Sección 15. Programa de Solución de Heridas Laborales:

Ambos la Unión y la Compañía acuerdan que el Programa de Solución de Heridas Laborales (WISP) gobierna todos los términos y condiciones correspondientes con respeto a heridas compensables y enfermedades incidentes relacionados.

ARTÍCULO 17 **RESPONSABILIDADES** **DE LA COMPAÑÍA Y LA UNIÓN**

Sección 1. Huelgas: Durante los términos de este Consentimiento, no se realizarán huelgas, piquetes, parada, huelgas de simpatía, recesos ni suspensiones de trabajo por parte de la Unión o sus miembros, ni cierre patronal por parte de la Compañía.

Sección 2. Violación: En caso de cualquier violación de la Sección 1 de este Artículo, la Unión tomara los siguientes pasos:

(a) La Unión declarará públicamente que dicha acción no está autorizada

(b) La Unión ordenará inmediatamente a sus miembros que resuman sus deberes normales.

(c) La Unión, o sus miembros individualmente no cuestionarán el derecho incondicional de la Compañía de disciplinar o despedir a los empleados que están comprometidos en, participando o fomenten dichas acciones. Se entiende y acuerda en el nombre de la Unión y sus miembros que dichas acciones de parte de la Compañía serán definitivas y vinculantes para la Unión y sus miembros, y en ningún caso se considerarán como una infracción por la Compañía de ninguna de las provisiones de este Consentimiento. Sin embargo, una cuestión de hecho sobre si un empleado en particular ha participado o no en alguna violación de ese tipo puede estar sujeta al procedimiento de queja.

ARTÍCULO 18 **SUELDOS**

Sección 1. Aumento de SUELDO:

(a) A partir del 2 de Marzo, 2025, todos los empleados serán pagados de acuerdo con el horario de sueldo adjunta, identificada como Exhibición 1.

(b) El primer Domingo de Marzo de los años 2026, 2027 y 2028, la Exhibición 1 será aumentada con el mismo aumento otorgado a

la planta de Tyson Foods en Seguin, Texas, pero no será menos de veinticinco centavos (\$0.25).

(c) Los partidos de negociación colectiva acuerdan que los sueldos enumerados en la Exhibición 1 pueden aumentarse en cualquier momento por consentimiento mutuo.

Sección 2. Tasa de Probatoria: La Compañía reserva el derecho de establecer la tasa de probatoria, y de aumentar o disminuir esta tasa debido a las necesidades competitivas. La Compañía podrá a su discreción aumentar cualquiera o todos los sueldos de la Exhibición 1. La Compañía le informará a la Unión de cualquier cambio.

Sección 3. Incentivo por Cadáver: Las personas asignadas a la posición de matanza recibirán una prima basada en el promedio de cadáveres de la semana, de la siguiente manera:

Menos de un (1) cadáver por
cada 5,000 cabezas procesadas = \$0.35 por hora

Menos de un (1) cadáver por
cada 10,000 cabezas procesadas = \$0.40 por hora

Sección 4. Premios por Turno: Todos los empleados programados para trabajar el segundo y tercer turno recibirán un dólar (\$1.00) por cada hora trabajada.

Sección 5. Planes de Incentivos: La Compañía podrá implementar planes de incentivos, siempre que los empleados reciban al menos de la tasa del sueldo estipulado en la Exhibición 1. La Compañía reserva el derecho de cambiar o suspender cualquier programa de incentivos, por notificándole a la Unión con al menos treinta (30) días calendario de antemano.

ARTÍCULO 19

DESPIDOS Y REINCORPORACIONES

Sección 1. Definición de Despido: Un despido se define como una reducción de la fuerza de trabajo por razones económicas. Un empleado no se considera despedido a menos que sea relevado totalmente de su empleo activo en la planta procesadora de Carthage, Texas.

Sección 2. Factores Determinantes: La señoría prevalecerá para los despidos y re-llamados, según lo proporcionado en el Artículo 5, Sección 1, de este Consentimiento.

Sección 3. Re-llamamientos: Los re-llamamientos se realizarán en orden inverso al de los despidos, para ser elegible para un re-llamamiento, el empleado deberá mantener informado al Departamento de Recursos Humanos de la dirección o el número de teléfono correctos donde se le pueda contactar, y deberá estar disponible para presentarse a trabajar según lo programado.

ARTÍCULO 20

RECAUDACION DE

CONTRIBUCIONES DE UNION

Sección 1. Obligación: Tras recibir una autorización firmada, la Compañía deducirá semanalmente de sus sueldos y entregarlos al oficial apropiado, las cuotas de Unión de los miembros de la Unión individual y voluntariamente certifiquen por escrito que autorizan dichas deducciones, y dicha autorización deberá presentarse en una forma legal y apropiada.

Sección 2. Autorización Voluntaria: La Unión le entregará a la Compañía dicha autorización ejecutada voluntariamente, y la Compañía deducirá del primer pago vencido y pagadero, y de los pagos subsiguientes en conformidad con la autorización, las cuotas de Unión regulares y la cuota de ingreso de dicha Unión si estuvieran vencidas o debidas, y las remitirá al Presidente de la Unión Local. La Unión le notificará a la Compañía del nombre de dicho Presidente y la dirección a la que se enviarán dichas cuotas, cobros y cuota de ingreso.

Sección 3. Indemnización: La Compañía no sufrirá en ningún caso o evento pérdidas financieras debido a errores o equivocaciones cometidos en el cumplimiento de este Artículo. La Unión se compromete a eximir a la Compañía de toda responsabilidad e indemnizarla por dichas, pérdidas financieras, así como a pagar los honorarios y gastos razonables de los abogados de la Compañía en la defensa de dichas reclamaciones.

ARTÍCULO 21

ACUERDO COMPLETO Y SEPARABILIDAD

Sección 1. Consentimiento Completo: Los partidos declaran expresamente que han negociado entre sí todos los aspectos de las horas, sueldos, tasa de pago, condiciones de empleo y condiciones laborales, y que este contrato representa su consentimiento completo y completo sin reservas o entendimiento no expresado. Cualquier aspecto de las horas, tasas de pago, sueldos, condiciones de empleo y condiciones laborales que no están cubiertos por una provisión específica del Consentimiento se declara expresamente eliminado como tema de negociación y durante la vigencia de este Consentimiento no podrá ser objeto de nuevas negociaciones sin el consentimiento por escrito de todos los partidos.

Se entiende además y en acuerdo además que ningún partido aquí ha sido inducida a entrar en este Consentimiento por

representaciones o promesas realizadas por el otro que no estén expresamente establecidas en el presente, y que este documento establece correctamente el efecto de todas las negociaciones, entendimientos y consentimientos en ningún consentimiento anterior, ya sea escrito o verbal. Este contrato constituye el Consentimiento y entendimiento entre los partidos y no podrá ser modificado, alterado, cambiado ni enmendado en ningún aspecto salvo acuerdo mutuo establecido por escrito y firmado por ambos partidos.

Sección 2. Separabilidad: En caso que las provisiones de este Consentimiento se consideren estar en conflicto con o en violación de cualquier ley estatal o federal, ley o norma administrativa aplicable, dicha decisión no afectará la validez de las provisiones restantes del Consentimiento. Los partidos acuerdan además de reunirse dentro de treinta (30) días para renegociar la provisión o provisiones del consentimiento que se consideren inválidas, siempre que el Artículo 17, RESPONSABILIDADES DE LA COMPAÑIA Y LA UNION, permanezca en pleno vigor y efecto durante dichas negociaciones.

ARTÍCULO 22

ANTES Y DELEGADOS DE LA UNION

Sección 1. Senescales:

(a) La Compañía no está obligada a reconocer a ningún senescal hasta que la Unión notifique por escrito al Gerente de Recursos Humanos del Complejo sobre su designación.

(b) La Compañía no será responsable de pagarle a los senescales ni a otros empleados por el tiempo dedicado a quejas, negociaciones de contratos, u otros negocio de Unión de ningún tipo.

Sección 2. Entrenamiento y Desarrollo: Los senescales designados podrán, a discreción de la Compañía, ser elegible hasta cuatro (4) veces por un periodo de doce (12) meses de estar libre de trabajo sin pago para entrenamiento y desarrollo de la Unión solamente. No más de la mitad (1/2) de los senescales designados podrán ausentarse en un mismo día. La Compañía podrá justificar esta ausencia si se solicita por escrito con cinco (5) días calendario de antemano y aprobada por la Compañía. Dicho entrenamiento no se conducirá en las instalaciones de la Compañía.

Sección 3. Conducta del Senescal: Actividades o conducta del representante designado o del senescal no deberán entrar en conflicto ni disminuir de sus deberes como empleado. Ningún senescal tendrá derecho a interrumpir el trabajo de otros empleados.

Sección 4. Distribución de Información: Ni la Unión, ni sus

agentes, ni ningún otro empleado distribuirán correo ni circularán material escrito, mecanografiado o impreso en las instalaciones de la Compañía, a menos que la gerencia lo autorice específicamente

ARTÍCULO 23

CREDIT UNION/ RECAUDACION DE CONTRIBUCIONES DE LA BALOTA ACTIVA

Sección 1. Credit Union: Tras recibir una autorización firmada, la Compañía deducirá del sueldo de los empleados y entregará al funcionario correspondiente de la Cooperativa de Crédito las deducciones del pago de tales miembros de la Cooperativa de Crédito individual y voluntariamente certifiquen por escrito que autorizan dichas deducciones. Todos los empleados de la unidad de negociación serán elegibles para participar en la Cooperativa de Crédito, y la participación no es una condición para la membresía de unión. Los empleados y oficiales de la Cooperativa de Crédito de UFCW 540 podrán, con cinco (5) días laborales de aviso a la gerencia, está permitido acceder a las áreas de descanso para inscribir a nuevos miembros a la Cooperativa de Crédito y promover las actividades de la cooperativa de crédito solo cuatro (4) veces al año.

Sección 2. Recaudación de Contribuciones de la Balota Activa:

Tras recibir una autorización escrita, firmada y voluntaria, solicitando dicha autorización, la Compañía se compromete, semanalmente o anualmente, a deducir del sueldo del empleado y enviar al Secretario-Tesorero de la Unión Local 540 el aumento especificado por el empleado como contribución al Club de Votación Activa de la UFCW. Sera la obligación de la Unión de garantizar que dichas autorizaciones, deducciones y pagos no infrinjan ninguna ley aplicable.

Sección 3. Mantener Inofensivo: La Unión se compromete mantener la Compañía de toda responsabilidad por cualquier demanda, reclamación, disputa o demanda judicial presentada por un empleado que surja de cualquier manera o en relación con la deducción por parte de la Cooperativa de Crédito o del Club de Votación Activa de cualquier cantidad que la Unión reclame como que es debido o pagada por o para cualquier empleado.

ARTÍCULO 24

PRUEBAS DE DROGAS

La Política de Drogas Corporativa de Tyson Foods, Inc. entrará en vigor según lo dispuesto, y ambos partidos acuerdan que, durante la vigencia de este contrato, cualquier cambio de esta Política de Drogas Corporativa se aplicará a este Consentimien-

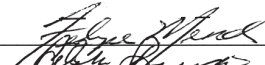
to. Los partidos acuerdan que esta política de droga se incorpora al presente en este Consentimiento por referencia y los partidos acuerdan de cumplir con sus términos y provisiones.

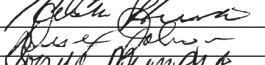
ARTÍCULO 25
DURACIÓN

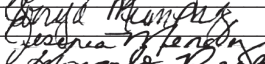
Este Consentimiento entrará en vigor el 23 de Febrero, 2025 y permanecerá en pleno vigor hasta el 24 de Febrero, 2029. Si cualquier partido desea terminar este Consentimiento en la fecha de terminación indicada, tal partido le dará al otro partido a lo menos sesenta (60) días de aviso por escrito antes de la fecha de terminación indicada su deseo de terminar el consentimiento de negociación colectivo. Si un aviso no se da, el contrato se renovará automáticamente por un (1) año y continuará renovándose automáticamente de año en año hasta que los sesenta días requeridos de aviso de terminación es dado antes de la fecha de expiración anual del contrato.

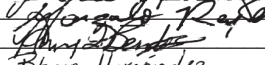
Los partidos de este Consentimiento, Tyson Foods, Inc. y United Food and Commercial Workers, Local 540, acuerdan que dentro de los sesenta (60) días antes del final del tercer año de este Consentimiento, se reunirán para discutir asuntos relacionadas con los términos de este Consentimiento y todos sus términos durante un (1) año adicional después del tercer año de este Consentimiento.

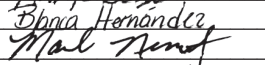
UFCW Local 540
Comite de Negociacion

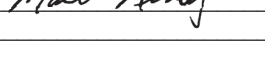




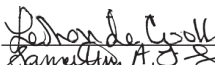


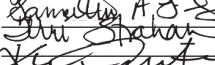




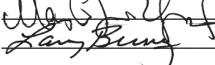


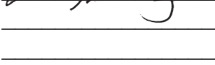
Tyson Foods, Inc.
Comite de Negociacion

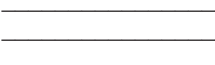












		Comienzo	INCR	5 años	10 años
			0.75		
PRO1U	Recolgador de respaldo, Embolsador, Forro de Caja, Fabricante de Cajas, Persona de Piso, Labor General, Portero, Alimentador de Línea, Forro, Empacador, Recolgador, Recolector de Basura, Utilidad	\$16.05	\$16.80	\$16.90	\$17.00
PRO2U	Recortador de Salvamento, Alimentador de Línea, Escalador	\$16.25	\$17.00	\$17.10	\$17.20
PRO3U	Armazon, Sellador de Bolsa, Opr. de Horca, Opr. de Jack Driver, Marinado Atnte, Atnte de Sierra, Aplador, Moveror de Tina, Asistente de Cuchillo	\$16.80	\$17.55	\$17.65	\$17.75
PRO4U	Atnte de Enfriador, Recolgador de Enfriador, Oper de Utilidad, Inspector/Surtidor	\$17.70	\$18.45	\$18.55	\$18.65
PRO5U	Atnte Cuarto Recoleccion, Cuarto de Cosecha, Cuchillo de Respaldo de Cosecha Operador de Volcado de Jaulas	\$18.20	\$18.95	\$19.05	\$19.15
DB01	Conductor de Patio	\$17.15	\$17.90	\$18.00	\$18.10
DB02	Conductor de Patio	\$17.50	\$18.25	\$18.35	\$18.45
Diferencial de Turno \$1.00					

POSICIONES RECLASIFICADAS	ADD'T'L
Recortadores de Salvamento	\$0.05
Recolgador de Enfriador	\$0.55
Encargador de Enfriador	\$0.90
Encargador de Refrigerador	\$0.90
Asistente de Sala de Seleccion	\$0.50
Cuarto de Cosecha	\$0.50
Cuchillo de Respaldo de Cosecha	\$0.50
Operador de Volcado de Jaulas	\$0.50
Conductor de Patio	\$0.50
Asistente de Cuchillo	\$0.55
Trusser	\$0.55

Memorando de Entendimiento – Carthage, Texas

Este Memorando de Entendimiento es entrado entre Tyson Foods Inc., Carthage, Texas (la Compañía) y la Unión UFCW Local 540 (la Unión), efectivo a partir de la ratificación del contrato con fecha del 23 de Febrero, 2025 al 24 de Febrero, 2029.

Sujeto: Aumento de los Beneficios Estándar de la Compañía

La Compañía y la Unión se reunieron y discutieron el asunto de aumentos en los Beneficios Estándar de la Compañía durante la vigencia del contrato y acordaron que en caso de que la Compañía aumente los beneficios estándar que se detallan a continuación a nivel de toda la compañía para todos los empleados por hora en todas las ubicaciones, los empleados cubiertos por este consentimiento tendrán implementados los beneficios estándar que se detallan a continuación.

Artículo 12 – Vacaciones

Artículo 13 – Días Festivos

Artículo 15 – Ausencia – Ausencia de Duelo