

CONVENIO COLECTIVO

entre

LUMA Energy ServCo, LLC

y

**la Unión Local 787 de
la Hermandad Internacional de Trabajadores de la
Electricidad
(International Brotherhood of Electrical Workers
Local Union 787)**

del 1ro. de julio de 2023 al 30 de junio de 2028



ÍNDICE

ARTÍCULO 1: PARTES DEL ACUERDO Y PROPÓSITO DEL MISMO	3
ARTÍCULO 2: RECONOCIMIENTO	3
ARTÍCULO 3: RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES.....	4
ARTÍCULO 4: DERECHOS DE LA GERENCIA.....	5
ARTÍCULO 5: ESTABILIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS	6
ARTÍCULO 6: REPRESENTANTES SINDICALES Y COMITÉS.....	6
ARTÍCULO 7: SEGURIDAD	9
ARTÍCULO 8: CAPACITACIÓN.....	10
ARTÍCULO 9: HORAS DE TRABAJO.....	10
ARTÍCULO 10: HORAS EXTRAS.....	12
ARTÍCULO 11: SALARIOS	14
ARTÍCULO 12: EMPLEADOS DE GUARDIA	17
ARTÍCULO 13: CLIMA INCLEMENTE Y TRABAJO DE EMERGENCIA.....	17
ARTÍCULO 14: VIAJES	19
ARTÍCULO 15: DÍAS FERIADOS	20
ARTÍCULO 16: VACACIONES	21
ARTÍCULO 17: SEGURO MÉDICO Y PLANES DE BENEFICIOS.....	22
ARTÍCULO 18: PLAN DE JUBILACIÓN NEAP	22
ARTÍCULO 19: PAGO DE SEPARACIÓN POR TERMINACIÓN	23
ARTÍCULO 20: LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	23
ARTÍCULO 21: LICENCIAS PARA AUSENTARSE	24
ARTÍCULO 22: LICENCIA PARA ACTIVIDADES SINDICALES	24
ARTÍCULO 23: ROPA (DE SEGURIDAD Y UNIFORMES)	25
ARTÍCULO 24: CLASIFICACIONES DE EMPLEO Y TRASNFERENCIAS.....	25
ARTÍCULO 25: PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN.....	26
ARTÍCULO 26: LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO	27
ARTÍCULO 27: QUEJAS.....	27
ARTÍCULO 28: ARBITRAJE.....	28
ARTÍCULO 29: RENOVACIÓN.....	29

ARTÍCULO 1: PARTES DEL ACUERDO Y PROPÓSITO DEL MISMO

- 1.01 Este acuerdo es elaborado y suscrito este primer día de julio de 2023 entre, por una parte, LUMA Energy ServCo, LLC, en adelante denominada como "LUMA" o "la compañía", y, por otra parte la Unión Local 787 de la Hermandad Internacional de Trabajadores de la Electricidad (IBEW Local Union 787, en adelante denominado como "el sindicato", o "la organización sindical", o "la unión sindical"), y constituye un arreglo total y completo de todos los asuntos relativos a salarios, horas y condiciones de trabajo.
- 1.02 Tal como en este documento queda establecido, es la intención y el propósito de las partes abajo firmantes establecer su acuerdo total que cubra salarios, horas de trabajo y otras condiciones laborales, y proporcionar un procedimiento para lograr el ajuste puntual y equitativo de las quejas, a fin de evitar interrupciones del trabajo y promover una operación eficiente. Las partes abajo firmantes reconocen que están conjuntamente comprometidas a proporcionar un servicio esencial y vital a la población y que cada parte tiene la obligación de brindar el desempeño continuo y disponibilidad de dicho servicio.

ARTÍCULO 2: RECONOCIMIENTO

- 2.01 La compañía reconoce al sindicato como el único y exclusivo representante de negociaciones, para efectos de la negociación colectiva respecto a los salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo para la unidad correspondiente de empleados cubiertos que a continuación se enuncia, empleados por la compañía en todas las instalaciones de Puerto Rico.
- 2.02 La compañía y el sindicato acuerdan mutuamente que toda unidad de nueva formación o futura en la compañía o cualquier subsidiaria de la compañía actual o futura que realice trabajo de las clasificaciones enlistadas en la "Tabla A" en una jurisdicción en el territorio de Puerto Rico se apegará al actual Acuerdo de Neutralidad y / o Reconocimiento de Tarjeta Sindical vigente entre la compañía y el sindicato para la unidad recién formada.
- 2.03 En caso de que cualquier sindicato local de la IBEW que forme parte de este Contrato intente organizar a cualquier empleado o empleados de la compañía que no tienen representación sindical, la compañía se compromete a que se mantendrá neutral respecto al esfuerzo organizativo.
- 2.04 a) Definición de "empleado": Cualquier "empleado de la compañía" que está dentro de la unidad cubierta por el Contrato descrita en las clasificaciones de la Tabla A y que sea empleado de tiempo completo permanentemente programado para trabajar un turno de tiempo completo de cuarenta horas (40) a la semana.
- b) Definición de "empleados de turnos rotativos": Cualquier empleado de la compañía que está dentro de la unidad cubierta por el Contrato descrita en las

clasificaciones de la Tabla A y que es empleado de tiempo completo permanentemente programado para trabajar de manera rotativa, con un horario promedio de semana laboral de cuarenta horas (40) a lo largo del año fiscal de la compañía.

c) Definición de "sitio/localidad principal de trabajo": El sitio/localidad principal de trabajo es la localidad física en donde el trabajo normalmente se lleva a cabo, tal como se establece en el sistema de Recursos Humanos de la compañía.

d) Definición de "marcado con círculo rojo": Cuando la tarifa de pago de un empleado es marcada con círculo rojo, significa que la tarifa de pago del empleado está por encima de la tarifa de la clasificación para su puesto de empleo.

2.05 Para efectos de la aplicación de este Contrato, cualquier referencia al género masculino deberá considerarse que incluye al femenino y viceversa, y el plural deberá considerarse que indica el singular y viceversa, según lo requiera el contexto. Además, cualquier referencia al cónyuge o esposo(a) deberá incluir a parejas del sexo opuesto al igual que a parejas del mismo sexo.

2.06 Al comienzo de su empleo con la compañía, el empleado quedará sujeto a un período de prueba, de un máximo de seis meses de trabajo (6). Durante el período de prueba, o al final de éste, el empleado puede ser despedido por no considerarse adecuado, a criterio de la compañía. Si la compañía determina que se requiere un período de prueba mayor, el período de prueba se extenderá, de mutuo acuerdo entre la compañía y la organización sindical.

En caso de que se tome una licencia para ausentarse durante el período de prueba, el período de prueba será automáticamente detenido, y deberá reanudarse por el tiempo que le quede, una vez que el empleado regrese a trabajar.

ARTÍCULO 3: RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES

3.01 La organización sindical, sus funcionarios y sus representantes a todos los niveles, así como todos los empleados de la unidad cubierta por el Contrato tal como se describe en la Tabla A, están obligados a observar las disposiciones de este Contrato. Por añadidura, la compañía, sus directivos y supervisores a todos los niveles, están obligados a observar las disposiciones de este Contrato.

3.02 La compañía acuerda que no deberá haber ningún cierre patronal durante la vigencia de este Contrato. El sindicato acuerda que no deberá haber ninguna huelga completa ni parcial, ni retrasos concertados del trabajo, ni paros laborales, mientras este Contrato quede vigente.

3.03 Cuando sea necesario reducir la cantidad de empleados, debido a un cambio de automatización y/o tecnológico u organizativo, se hará todo esfuerzo justificable por lograr la reducción mediante el desgaste o la reasignación del empleado afectado. La compañía deberá darle aviso de los cambios a la organización sindical con por lo menos treinta días de anticipación (30). Tras dicha notificación, la compañía se reunirá con el sindicato para informarle del impacto del cambio y cuáles son los empleados afectados.

3.04 La compañía reconoce y respeta el trabajo realizado por la unidad cubierta por el Contrato. Ante el actual estado del sistema de transmisión y distribución de Puerto Rico (T&D), a los empleados en puestos gerenciales frecuentemente se les exige que demuestren a todos los empleados los métodos de trabajo y las técnicas adecuadas para realizar tareas de trabajo. En general, los empleados gerenciales no deberán realizar normalmente el trabajo que realizan los empleados de manera permanente, con excepción de las siguientes circunstancias:

- a) Por los permisos de ausencia descritos en la Política de Licencias para Ausentarse de la compañía.
- b) Para instrucción y capacitación.
- c) Para la operación eficiente, tal como: durante recesos, horas para comer, cambios de turno y reuniones de la oficina, etc.
- d) En caso de emergencias o sucesos extraordinarios (es decir, sucesos de desprendimiento de cargas) que afecten la seguridad de la población en general o de las personas empleadas por la compañía, o las operaciones, y que representen un daño inminente al equipo.
- e) En casos en que se identifique y se documente una necesidad predeterminada para reflejar los arreglos de trabajo dentro de esta unidad de negociación contractual.

Excepto por los casos mencionados arriba, los empleados gerenciales no deberán tener permitido realizar el trabajo normal de producción de los empleados de la unidad cubierta por el Contrato para evitar horas extras.

3.05 Los empleados no serán cesados ni se les reducirán sus horas debido a las reducciones de trabajo que resulten de una subcontratación por fuera. Cuando se subcontrate trabajo por fuera, la compañía hará un esfuerzo justificado por subcontratar a una compañía con sindicato, si la hay disponible.

3.06 Después de la firma del Convenio Colectivo, la compañía y el sindicato acuerdan participar en una capacitación conjunta de los supervisores y de los delegados sindicales para explicar los términos y las condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo. Antes de la capacitación de supervisores y delegados sindicales, los dirigentes de la organización sindical y de la compañía crearán colectivamente y acordarán la preparación del curso de capacitación, antes de impartirlo a la población en general.

ARTÍCULO 4: DERECHOS DE LA GERENCIA

4.01 Queda reconocido que la compañía tiene la obligación de proporcionar a los ciudadanos de Puerto Rico un servicio eléctrico confiable, moderno y económico, y que, por tanto, la compañía debe ser sensible a los cambios de maquinaria y tecnológicos en el equipo y los métodos de servicio. Excepto por como pueda ser limitado por una disposición expresa de este Contrato, todos los derechos de contratar a los empleados y ascenderlos de puesto, así como de manejar las instalaciones y dirigir a los empleados, son exclusivos de la compañía para tomar cualquier medida que sea necesaria, a fin de

llevar a cabo cualquier función de la compañía con el objeto de promover la eficiencia, el orden, la productividad y la confiabilidad.

El ejercicio de los derechos y funciones que quedan reservados a la compañía no deberán ser objeto de revisión en arbitraje, excepto si dicho derecho o función se ejerce para violar una reglamentación expresa de este Contrato.

Si el sindicato considera, de buena fe, que una regla o unas regulaciones adoptadas o modificadas por la compañía son injustificadas, porque infringen una disposición expresa de este Contrato, deberá tener quince (15) días de plazo después de recibir el aviso de dicha regla, para poner una queja oficial. Si no se presenta ninguna queja oficial a tiempo, o si la regla no entra en conflicto con una disposición expresa de este Contrato, deberá ser considerada una regla justificada.

ARTÍCULO 5: ESTABILIDAD DEL SINDICATO Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS



5.01 La afiliación al sindicato deberá ser condición de empleo para todos los empleados. Todo empleado nuevo deberá solicitar inmediatamente su afiliación a la organización sindical. La compañía acuerda dar al empleado los formularios de solicitud de afiliación al sindicato proporcionados por la organización sindical. Todos los empleados actuales de tiempo completo incluidos en la unidad de negociación del Contrato, al momento de la firma de este Convenio Colectivo, tendrán una (1) semana (una semana a partir de la fecha en que firmaron su afiliación al sindicato).



5.02 La compañía deberá deducirle a cada empleado la cantidad equivalente a la cuota de ingreso y las cuotas mensuales sindicales (cuya cantidad debe ser proporcionada por el sindicato), y otros gravámenes y cotizaciones, con excepción de las multas, y deberá traspasar dichos fondos al secretario de Finanzas del sindicato, a más tardar dentro de diez (10) días hábiles del mes siguiente a las dichas deducciones, junto con una lista de los empleados a nombre de los cuales se hicieron tales deducciones. La lista deberá incluir el nombre, el domicilio, la clasificación y el área, tal como se muestra en los expedientes de la compañía.

ARTÍCULO 6: REPRESENTANTES SINDICALES Y COMITÉS

6.01 La organización sindical y la compañía acuerdan formar conjuntamente un Consejo de Relaciones del Patrono (ERC, por sus siglas en inglés), con los propósitos que a continuación se describen:

- 1) Para mejorar la comunicación entre los representantes de la unión sindical y la compañía.
- 2) Para proporcionar a la unión sindical y a la compañía oportunidades de revisar y explorar nuevos enfoques y conjuntos para lograr eficacia organizacional.
- 3) Para ayudar al sindicato y a la compañía a resolver problemas de preocupación mutua que no son susceptibles de resolverse dentro del proceso de negociación colectiva.

- 4) Para conversar sobre programas que mejoren la seguridad laboral, que mejoren el desarrollo económico y de la comunidad, y que fomenten el bienestar general de la comunidad y la industria.
- 5) Para fomentar y animar el inicio y la operación de comités de constitución similar para la cooperación empleado-administrativa local.
- 6) Para revisar los programas concernientes a varios aspectos de la industria, incluyendo —aunque no únicamente— las nuevas tecnologías, la seguridad y salud ocupacional, las relaciones laborales y los nuevos métodos de mejoramiento de la producción.
- 7) Para mejorar la participación de la organización sindical en la toma de decisiones que afectan las vidas de trabajo.
- 8) Y para participar en cualquier otra actividad legal incidental o relacionada con el cumplimiento de estos propósitos y metas.

El ERC estará compuesto por, al menos, tres (3) representantes de la organización sindical y tres (3) de la compañía, sumando un total de, por lo menos, seis (6) miembros.

El ERC se reunirá por lo menos cada trimestre, con el deseo mutuo de reunirse cada mes, si los calendarios respectivos lo permiten.

- 6.02 La organización sindical y la compañía acuerdan formar conjuntamente un Comité de Líderes Laborales de LUMA (LLLC, por sus siglas en inglés), con los propósitos que a continuación se describen:

- 1) Para mejorar la comunicación entre los líderes del sindicato y la compañía.
- 2) Para asistir al sindicato y a la compañía en la resolución de las quejas como parte del Paso 3 que se describe en el Artículo 27 de este Contrato.

El comité LLLC estará compuesto de líderes facultados para tomar decisiones de parte del sindicato y la compañía.

El comité LLLC se reunirá por lo menos cada mes, con el mutuo deseo de reunirse bisemanal, si es necesario.

- 6.03 La compañía acuerda que los empleados que sean miembros del consejo ERC o del comité LLLC no deberán sufrir ninguna pérdida de pago ni de las coberturas, tal como se disponen en este Contrato, mientras estén participando en cualquier trabajo conjunto del comité consultivo compañía-sindicato. Si viajan con el consentimiento mutuo de la compañía y el sindicato, la compañía les reembolsará siguiendo la Política de Viajes de la compañía. Los miembros de los comités conjuntos deberán tener permitido tomarse el tiempo justificado durante horas de trabajo cuando se les exija asistir a actividades que surjan del trabajo del comité conjunto, en el entendido de que, en todos los casos en los que los miembros del comité requieran tiempo libre de su trabajo normal, deben obtener la aprobación de su supervisor inmediato.

- 6.04 Los delegados sindicales, designados por el agente de asuntos sindicales/presidente sindical, por escrito a la compañía, deberán tener permitido tomar el tiempo justificable

para realizar sus deberes en el servicio de este Contrato, sin discriminación y sin pérdida de pago. Entiéndase que en todos los casos, los delegados sindicales que requieran tiempo fuera de sus deberes normales deberán obtener aprobación previa. Cuando sea factible, esta solicitud debe hacerse al supervisor inmediato, con por lo menos cuarenta y ocho horas (48) de anticipación al tiempo solicitado. El supervisor deberá dar su aprobación sujeta a las necesidades operativas.

6.05 La compañía acuerda dar a los empleados del Comité de Negociaciones (no exceder de cinco [5] empleados) cinco (5) días hábiles sin goce de sueldo para prepararse para las negociaciones. Nada de lo contenido en este Contrato debe interpretar el uso de tiempo personal o de vacaciones como compensación por estos días libres tomados a discreción del empleado.

6.06 El representante sindical deberá tener acceso a las propiedades de la compañía en el desempeño de sus deberes sirviendo a este Contrato, a condición de que previamente lo haya coordinado con Recursos Humanos y el supervisor o gerente del área.

 Durante las horas laborales o mientras estén en las instalaciones de la compañía, ni el sindicato ni sus miembros o agentes deberán persuadir o tratar de persuadir a las personas empleadas por la compañía de que se afilien al sindicato, y no deberán realizar actividades sindicales, excepto por como aquí se dispone.

 6.07 La compañía le notificará al sindicato los nombres de los empleados nuevos o recontratados, el día quince (15) de cada mes, o antes, junto con su dirección, fecha de contratación y tarifa de pago. Asimismo, la compañía acuerda notificar al sindicato las fechas de los empleados despedidos, los empleados cesados por recorte de personal y los empleados con licencia para ausentarse, y la fecha de regreso de la licencia o del cese, antes del día quince (15) del mes siguiente a dicha acción.

6.08 Mientras se desarrolla la página electrónica del Sindicato Local 787, la compañía acuerda permitir al sindicato que ponga en los tableros de anuncios, los avisos concernientes a elecciones, reuniones, reportes y demás actividades sindicales oficiales o avisos de actividades recreativas y sociales, en los lugares donde tales tableros de anuncios existan y estén disponibles para los empleados de la unidad cubierta por el Contrato. Dichos avisos deben tener una fecha de caducidad, para que el empleado encargado de mantener los tableros de anuncios actualizados y ordenados pueda quitarlos en el momento adecuado.

6.09 Cuando se contrate a un empleado nuevo, la compañía informará al empleado que hay un Convenio Colectivo vigente, y se le presentará al delegado del Sindicato Local, a través de su sesión de orientación a empleados nuevos.

Así mismo, la compañía le brindará al delegado sindical la oportunidad de reunirse con el empleado nuevo, para familiarizar al empleado con el Convenio Colectivo y presentarle los materiales informativos de orientación del Sindicato Local, y darle la bienvenida a la organización sindical, durante la sesión de orientación a empleados nuevos.

A solicitud de la organización sindical y con aprobación previa de la compañía, la compañía proporcionará al agente de asuntos sindicales/presidente sindical la oportunidad de reunirse con los empleados para presentarlos con el Sindicato Local en su orientación. Esta reunión no excederá las cuatro (4) horas. No se pagará ningún costo de transporte adicional para esta orientación.

6.10 La compañía no deberá mantener más de un (1) expediente de personal por cada empleado. Los empleados tienen acceso a su expediente de personal electrónico en tiempo real mediante la aplicación WorkDay. Cualquier disputa sobre la información contenida en el expediente electrónico de WorkDay deberá llamarse a la atención de su supervisor para una discusión y su corrección potencial.

6.11 El mantenimiento disciplinario es responsabilidad de la compañía.

La aplicación de acciones disciplinarias deberá ser por justa causa. Cuando un supervisor deba administrar una acción disciplinaria a un empleado, el empleado puede solicitar que esté presente un delegado de la unión sindical (reglamento conocido como "Derechos de Weingarten"). La compañía proporcionará un aviso con 1 día de anticipación al empleado, siempre que sea justificadamente posible. Cuando se tome una medida disciplinaria, la compañía colocará un registro de dichas medidas en el expediente electrónico del empleado en WorkDay, y se le entregará una copia al empleado. El empleado deberá firmar el registro para indicar que recibió la copia. Si el empleado así lo desea, puede responder al registro, y dicha respuesta se adjuntará al registro y se colocará en el expediente electrónico del empleado, en WorkDay.

Cualquier acción disciplinaria seguirá la Política de Disciplina Progresiva de la compañía.

ARTÍCULO 7: SEGURIDAD

7.01 La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) regula la seguridad en el lugar de trabajo. Las directrices de la compañía sobre seguridad, que quedan incorporadas en la Política de seguridad en el trabajo de la compañía, cumplen con OSHA y tienen como propósito promover un sitio de trabajo que esté a salvo de riesgos y sea saludable para los empleados de la compañía, los clientes y la población.

7.02 Los empleados no estarán obligados a llevar a cabo un trabajo que consideren inseguro o que, de conformidad con las regulaciones sobre seguridad, requiere ayuda adicional. En tales casos, el empleado tendrá el deber de notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si eso es imposible, deberán solicitar la ayuda que sea requerida para llevar a cabo el trabajo de manera segura.

7.03 La compañía suministrará el equipo necesario de seguridad y protección requerido para garantizar que todo el trabajo se pueda llevar a cabo de manera segura, de conformidad con las reglas contenidas en el Manual de Operaciones de la Compañía, o de cualquier ley de Puerto Rico. Continuará proporcionándose la ropa protectora contra el fuego de un tipo que cumpla con las normas reconocidas de la industria mientras dure este

Contrato, tal como lo requiera la función del empleo. Debe consultarse el Artículo 23 para obtener más información sobre los anteojos de seguridad con receta y las botas.

- 7.04 La compañía, la organización sindical y todos los empleados deberán cumplir con sus deberes y obligaciones tal como se estipulan en las leyes de Puerto Rico sobre seguro de compensación por accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales (Workers Compensation). Todas las partes deberán cooperar para el regreso al trabajo temprano y seguro de aquellos empleados que han quedado incapacitados debido a una lesión o enfermedad.

ARTÍCULO 8: CAPACITACIÓN

- 8.01 La compañía y la organización sindical reconocen la necesidad de diseñar programas educativos y de entrenamiento tal como se requieran para responder al desafío de un ambiente de trabajo en constante cambio, y para fomentar el máximo desarrollo de los programas del empleado.

La Compañía proporcionará entrenamiento, cuando sea razonable, para ampliar los conocimientos y habilidades de los Empleados.

La compañía deberá asistir a los empleados que asistan a programas de capacitación en instituciones aprobadas fuera de las instalaciones de trabajo y fuera de sus horas normales de trabajo, cuando dicha capacitación está relacionada con el desarrollo de su carrera en general. Dicha asistencia deberá incluir el reembolso de cuotas de colegiatura y de materiales al completar exitosamente los programas de capacitación. Toda capacitación deberá ser preaprobada por el supervisor antes de comenzar.

- 8.02 En caso de que a los empleados se les requiera completar la capacitación como parte de sus funciones y responsabilidades en el empleo, la compañía pagará todas las horas dedicadas a esa capacitación, como horas normales trabajadas y pagadas a la tarifa normal de horas continuas.

ARTÍCULO 9: HORAS DE TRABAJO

- 9.01 Esta Cláusula proporciona las bases para el cálculo de cualquier pago de horas de trabajo, y no deberá leerse ni interpretarse como una garantía de horas de trabajo al día o a la semana, ni como una garantía de días de trabajo a la semana.
- 9.02 Sujetas a las excepciones específicas que se establecen en este artículo, las horas normales de trabajo para todos los empleados se describen en la siguiente tabla:

Empleados del turno diurno	
Día normal de trabajo:	8 horas por turno
Días laborales para programar entre las horas:	6:00 a.m. – 6:00 p.m.
Periodo de tomar alimentos:	1 hora sin sueldo, o acuerdo entre empleado y patrono para reducción a 30 minutos.
Semana normal de trabajo:	40 horas a lo largo de una serie de días consecutivos, comprendidos de domingo a sábado.

Empleados de turnos de la tarde (<i>swing</i>)	
Jornada normal de trabajo:	8 horas por turno.
Días laborales para programar entre las horas:	12:00 p.m. – 12:00 a.m.
Diferencial de turno de la tarde (<i>swing</i>):	El 110% de la tarifa base por hora.
Periodo de tomar alimentos:	1 hora sin sueldo, o acuerdo entre empleado y patrono para reducción a 30 minutos.
Semana normal de trabajo:	40 horas a lo largo de una serie de días consecutivos, comprendidos de domingo a sábado.

Empleados del turno nocturno	
Jornada normal de trabajo:	8 horas por turno.
Días laborables para programar entre las horas:	9:00 p.m. - 6:00 a.m.
Diferencial de turno nocturno:	El 125% de la tarifa base por hora.
Periodo de tomar alimentos:	1 hora sin sueldo, o acuerdo entre empleado y patrono para reducción a 30 minutos.
Semana normal de trabajo:	40 horas a lo largo de una serie de días consecutivos, comprendidos de domingo a sábado.

Empleados de turnos rotativos – Ciertas localidades estarán sujetas a operaciones rotativas las 24 horas, y operarán en tres (3) turnos cuyas horas laborales se programarán como se indica arriba en turnos diurnos, de la tarde (<i>swing</i>) y nocturnos.	
3 turnos rotativos	8 horas por turno.
Turno diurno	Tarifa base por hora.
Turno de la tarde (<i>swing</i>)	El 110% de la tarifa base por hora.
Turno nocturno	El 125% de la tarifa base por hora.
Periodo de tomar alimentos:	1 hora sin sueldo, o acuerdo entre empleado y patrono para reducción a 30 minutos.
Semana normal de trabajo	Los empleados tienen programado trabajar de manera rotativa, con un horario de trabajo promedio semanal de cuarenta (40) horas a lo largo del año fiscal de la compañía.
Trabajo adicional disponible	En semanas en las que el horario rotativo resulte en menos de cuarenta (40) horas semanales, la compañía asegurará que haya trabajo disponible para un turno equivalente a ocho (8) horas durante la misma semana de trabajo, a condición de que el propio empleado solicite trabajar.

Los horarios establecidos arriba no impiden que la compañía exija a los empleados trabajar durante el receso para comer, siempre y cuando se paguen las penalidades aplicables por el periodo de tomar alimento.

Las horas de trabajo enunciadas en este artículo no son una restricción de ningún mínimo o máximo de horas que deban trabajarse.

ARTÍCULO 10: HORAS EXTRAS

10.01 Cuando los empleados trabajen cualquier hora más allá de su turno normalmente programado, se les pagará a la tarifa de horas extras, consistente en una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago. Para efectos del cálculo, la tarifa de horas extras es aplicable tanto a los cálculos por día como a los cálculos semanales.

Para ser reconocidas conforme a este Contrato, las horas extras deben ser autorizadas por el supervisor del empleado.

10.02 Deberá esperarse que el empleado acepte un 75% (tasa de aceptación) de horas extras planeadas y no planeadas, excluyendo el tiempo de espera de llamado. Si el empleado

no alcanza una tasa de aceptación del 75% a lo largo de un período de 180 días, el empleado puede quedar sujeto a sanciones disciplinarias. La compañía deberá tener verificada y anunciada la tasa mensual de aceptación para que los empleados estén informados de cuál es su actual tasa de aceptación. Si hay una discrepancia en el informe de tasa mensual de aceptación anunciado por la compañía en la localidad de trabajo, el empleado afectado y su supervisor inmediato deberán tratar de resolverlo. Si la discrepancia no se puede resolver, la discrepancia deberá ser enviada al Comité de Líderes Laborales de LUMA.

10.03 El sindicato y la compañía desean asegurarse de que los empleados tengan el suficiente descanso durante sus períodos de trabajo, para permitir que trabajen en condiciones seguras. Aunque esta Cláusula establece disposiciones específicas, no tiene la intención de eliminar la responsabilidad de supervisores y empleados de asegurar que el trabajo pueda cumplirse a salvo y de acuerdo con las normas establecidas por la compañía o la legislación aplicable.

- a) Ningún turno de trabajo programado excederá las 12 horas de duración.
- b) Ningún empleado tendrá permitido trabajar más de 16 horas dentro de un período de 24 horas.
- c) Si un empleado trabaja 16 horas dentro de cualquier período de 24 horas, tendrá permitidas ocho horas consecutivas de descanso.

El empleado que, como resultado de un llamado, trabaje hasta un período de entre ocho (8) horas y tres (3) horas antes del inicio de su siguiente día de trabajo normalmente programado o turno normal, tiene derecho a un descanso de ocho horas consecutivas que comienzan al final del trabajo para el cual fue llamado. Las horas normales que no trabaje debido a un descanso obligatorio deberán pagarse a la tarifa de hora normal de trabajo.

10.04 El empleado será remunerado a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago cuando se le llame a trabajar en horas fuera de sus horas normales de trabajo.

El empleado al que se le llame de vuelta al trabajo dentro de una hora después de haber terminado su día normal de trabajo o su turno normalmente programado será remunerado a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago, por el tiempo efectivamente trabajado, o por una hora: lo que sea mayor.

El empleado al que se le llame a trabajar fuera de sus horas normales en cualquier otro momento será remunerado a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago, por el tiempo efectivamente trabajado, o por dos horas: lo que sea mayor. El empleado que sea llamado a trabajar es considerado en servicio por el período mínimo de servicio o hasta que sea completado el trabajo para el que se le llamó. Otras llamadas recibidas durante ese mismo período serán consideradas una continuación de la llamada inicial, no sujetas al pago de llamado fuera de horas.

ARTÍCULO 11: SALARIOS

11.01 Los salarios deberán ser pagados a los empleados de acuerdo con las clasificaciones y tarifas que se establecen a continuación:

Departamento y clasificación de trabajo	Sueldo inicial	Año 1 Aumento salarial	PLAN MÉDICO*	Plan de jubilación NEAP	NEAP Suplementario	TOTAL
Programas capitales, ingeniería y gestión de evaluación						
Líder de estudio de terreno de campo, Ingeniería de transmisión	\$25.69	\$26.46	\$7.75	5%		\$34.72
Trabajador general de estudio de terreno, Ingeniería de transmisión	\$21.58	\$22.23	\$7.75	5%		\$30.41
Experiencia del cliente (CX, por sus siglas en inglés)						
Asesor Asociado, Protección de ingreso	\$14.50	\$14.94	\$7.75	5%		\$22.98
Asesor Asociado de experiencia del cliente, Regional	\$14.50	\$14.94	\$7.75	5%		\$22.98
Asesor Asociado de experiencia del cliente, Centro de Contacto	\$14.50	\$14.94	\$7.75	5%		\$22.98
Asesor, Protección de ingreso	\$15.04	\$15.49	\$7.75	5%		\$23.54
Representante de atención al cliente, Servicios de facturación	\$15.04	\$15.49	\$7.75	5%		\$23.54
Representante de atención al cliente, Irregularidades de energía	\$15.04	\$15.49	\$7.75	5%		\$23.54
Representante de atención al cliente, Trámites de pago	\$15.04	\$15.49	\$7.75	5%		\$23.54
Representante de atención al cliente, Protección de ingreso	\$15.04	\$15.49	\$7.75	5%		\$23.54
Asesor de experiencia del cliente, Centro de Contacto	\$17.00	\$17.51	\$7.75	5%		\$25.60
Asesor de experiencia del cliente, Regional	\$17.00	\$17.51	\$7.75	5%		\$25.60
Asesor Sénior de experiencia del cliente, Centro de Contacto	\$19.50	\$20.09	\$7.75	5%		\$28.23
Asesor Sénior de experiencia del cliente, Regional	\$19.50	\$20.09	\$7.75	5%		\$28.23
Operaciones T&D						
Aprendiz de mecánico de aviación	\$18.30	\$18.85	\$7.75	5%		\$26.97
Mecánico, Aviación	\$28.90	\$29.77	\$7.75	5%		\$38.10
Piloto I, Aviación**	\$37.05	\$38.16	\$7.75	\$6.50	3%	\$52.41
Especialista de producción, Aviación	\$30.21	\$31.12	\$7.75	5%		\$39.47

Departamento y clasificación de trabajo	Sueldo inicial	Año 1 Aumento salarial	PLAN MÉDICO*	Plan de jubilación NEAP	NEAP Suplementario	TOTAL
Planificador de inventario, Aviación	\$24.30	\$25.03	\$7.75	5%		\$33.27
Mecánico de diésel, Flota	\$20.99	\$21.62	\$7.75	5%		\$29.79
Mecánico de campo	\$25.19	\$25.95	\$7.75	5%		\$34.20
Mecánico de gasolina, Flota	\$19.52	\$20.11	\$7.75	5%		\$28.25
Aprendiz de mecánico, Flota	\$15.41	\$15.87	\$7.75	5%		\$23.93
Mecánico Sénior	\$22.61	\$23.29	\$7.75	5%		\$31.49
Mecánico Sénior, Flota	\$22.61	\$23.29	\$7.75	5%		\$31.49
Técnico de campo, Manejo de vegetación	\$23.20	\$23.90	\$7.75	5%		\$32.11
Capataz de despacho, Excelencia de operaciones, rotación	\$28.00	\$28.84	\$7.75	5%		\$37.15
Despachador, Excelencia de operaciones	\$18.75	\$19.31	\$7.75	5%		\$27.44
Planificador, Excelencia de operaciones	\$25.94	\$26.72	\$7.75	5%		\$34.99
Programador, Excelencia de operaciones	\$27.80	\$28.63	\$7.75	5%		\$36.94
Mensajero, manejo de material, logísticas de correo	\$17.00	\$17.51	\$7.75	5%		\$25.60
Operador de equipo Transporte, Manejo de material	\$24.30	\$25.03	\$7.75	5%		\$33.27
Planificador de inventario	\$24.30	\$25.03	\$7.75	5%		\$33.27
Planificador de inventario, Manejo de material	\$24.30	\$25.03	\$7.75	5%		\$33.27
Coordinador de logística en transporte y manejo de material	\$24.30	\$25.03	\$7.75	5%		\$33.27
Coordinador de logística de correo	\$16.12	\$16.60	\$7.75	5%		\$24.68
Operador Sénior de almacén, Manejo de material	\$24.30	\$25.03	\$7.75	5%		\$33.27
Operador de almacén, Manejo de material	\$21.00	\$21.63	\$7.75	5%		\$29.80
Operador asociado, Transmisión	\$21.00	\$21.63	\$7.75	5%		\$29.80
Operador asociado, Distribución	\$20.00	\$20.00	\$7.75	5%		\$28.75
Programador de cortes de Dist.	\$27.80	\$27.80	\$7.75	5%		\$36.94
Probador de medición	\$18.05	\$18.59	\$7.75	5%		\$26.70
Especialista sénior de medición	\$31.62	\$32.57	\$7.75	5%		\$40.95
Probador sénior de medición	\$25.84	\$26.62	\$7.75	5%		\$34.88
Técnico, medición	\$26.64	\$27.44	\$7.75	5%		\$35.72
Programador de cortes de transmisión	\$30.69	\$30.69	\$7.75	5%		\$39.97

Departamento y clasificación de trabajo	Sueldo inicial	Año 1 Aumento salarial	PLAN MÉDICO*	Plan de jubilación NEAP	NEAP Suplementario	TOTAL
Operador de distribución, Operaciones de sistema**	\$23.63	\$23.63	\$7.75	\$6.50	3%	\$38.59
Operador sénior de distribución**	\$26.43	\$26.43	\$7.75	\$6.50	3%	\$41.47
Operador sénior de transmisión**	\$29.00	\$29.00	\$7.75	\$6.50	3%	\$44.12
Operador de transmisión**	\$26.50	\$26.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$41.55

*Todos los aumentos al plan médico deberán ser pagados por la compañía.

**Las contribuciones al plan de jubilación NEAP seguirán siendo de \$6.50 por hora trabajada durante la vigencia de este Contrato. No habrá ningún aumento.

El pago del Bono de Navidad sera de \$750.00 por cada empleado al año y se pagará en el segundo cheque de noviembre de cada año.

Para efectos de pago de salarios, los años se cuentan por cada año fiscal (y los aumentos se procesarían el primer día del primer período de pago del nuevo año fiscal).

Año 1: 1ro. de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, aumento del 3% a los salarios, 0.5% para el NEAP.

Año 2: 1ro. de julio de 2024 al 30 de junio de 2025, aumento del 3% a los salarios, 0.5% para el NEAP.

Año 3: 1ro. de julio de 2025 al 30 de junio de 2026, aumento del 3% a los salarios, 0.5% para el NEAP.

Año 4: 1ro. de julio de 2026 al 30 de junio de 2027, aumento del 4% a los salarios, 0.5% para el NEAP.

Año 5: 1ro. de julio de 2027 al 30 de junio de 2028, aumento del 4.5% a los salarios, 1% para el NEAP.

Cualquier empleado marcado con círculo rojo recibirá el aumento salarial aplicable vía pago único basado en 2080/ horas al año. El pago único se pagará al mismo tiempo en que se procesan los aumentos anuales, el primer día del primer período de pago del nuevo año fiscal.

Para efectos de la aplicación de este Contrato, los aumentos del año 1 se procesarán a más tardar el 31 de agosto de 2023, pero serán retroactivos al primer período de pago de julio.

ARTÍCULO 12: EMPLEADOS DE GUARDIA

- 12.01 Se reconoce que es necesario un servicio de emergencias las 24 horas para proporcionar y mantener un servicio confiable, y que, por lo tanto, queda acordado que la compañía puede asignar a empleados de guardia y que, con base en los requisitos del empleo, puede proporcionarles un vehículo de la compañía, basándose en las necesidades del negocio y la disponibilidad.

Los empleados de guardia deberán mantenerse disponibles y en condiciones adecuadas para dar servicio, y deberán responder a las llamadas de emergencia. El empleado deberá responder dentro de treinta (30) minutos de recibida la llamada. Se espera que los empleados de guardia mantengan una tasa de aceptación del 100%. Los empleados que no respondan no recibirán pago de tiempo de espera y quedarán sujetos a sanciones disciplinarias. Un día de guardia deberá comprender un período de 24 horas, comenzando desde las 7:00 a.m. Para cada día de trabajo programado en el que el empleado esté de guardia deberá pagársele dos (2) horas de sueldo a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago por hora, lo que es el equivalente a tres (3) horas de pago por tiempo normal. Todas las horas que se trabajen dentro del período de guardia de 24 horas —excluyendo horas normales programadas— deberán pagarse a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago por hora. El pago de empleado de guardia deberá ser adicional a cualquier hora trabajada por llamadas efectivas. La compañía designará qué empleados estarán de guardia. El horario mensual de guardia se anunciará con anticipación. A los empleados se les asignará el horario de guardia semanalmente, comenzando los jueves a las 7:00 a.m.

El deber de estar de guardia deberá distribuirse equitativamente como sea práctico entre los empleados que cumplen los requisitos para estar de guardia. El deber de guardia puede ser intercambiado o dividido, si se tiene aprobación de la gerencia. Si a un empleado se le exige estar de guardia durante un día feriado pagado, su pago mínimo deberá ser de tres (3) horas a la tarifa de horas extras consistente en una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago, lo que equivale a 4.5 horas de pago normal.

ARTÍCULO 13: CLIMA INCLEMENTE Y TRABAJO DE EMERGENCIA

- 13.01 Se espera que los empleados se presenten a trabajar durante las horas normales de trabajo, o cuando, de alguna otra manera, se les requiera estar presentes en el trabajo, independientemente su lugar de residencia.
- 13.02 Queda reconocido que no siempre es posible para los empleados presentarse a trabajar, debido a situaciones de clima extremo. Una vez que informen de su imposibilidad de presentarse a la persona de contacto designada, tales empleados pueden solicitar tiempo libre, sujeto a la aprobación de los supervisores, y pueden elegir una de estas dos opciones:
- 1) Utilizar tiempo de vacaciones.
 - 2) O bien, tomar licencia sin sueldo.

- 13.03 Queda asimismo reconocido que, a pesar de hacer sus mejores esfuerzos, es posible que algunos empleados no logren presentarse a trabajar a tiempo debido a un clima con condiciones extremas. En tales casos, el empleado deberá dar aviso de la dificultad a su supervisor o a alguna otra persona designada por la compañía, si le es posible, y, a condición de que haya hecho un esfuerzo justificado por llegar lo más cerca posible de su hora de llegada programada, el supervisor puede pagarle por el tiempo no trabajado. De lo contrario, según las circunstancias individuales, puede exigírsele al empleado compensar el tiempo entre su llegada tarde y su hora de inicio oficial, ya sea con tiempo de vacaciones o con tiempo de licencia sin sueldo.
- 13.04 Para aquellos empleados a los que no se les conceda licencia y que estén obligados a presentarse a trabajar, la compañía puede proporcionar transporte. La compañía hará todo esfuerzo posible por distribuir la orden de presentarse a trabajar entre todos los empleados que califiquen para ello.
- 13.05 Si, debido a un clima inclemente, la compañía cierra un edificio antes de que inicie el turno del empleado, los empleados cuyas clasificaciones de empleo no tienen obligación de trabajar durante las tormentas, tendrán permiso de faltar con pago por el periodo de cierre del edificio, excepto si la compañía encuentra un trabajo adecuado para que el empleado trabaje.
- 13.06 Si el Gobierno federal, el gobernador de Puerto Rico y la compañía declaran un estado de emergencia en toda la isla de Puerto Rico, los empleados de la unidad cubierta por el Contrato deberán ser remunerados a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago por cada hora de trabajo, durante un período máximo de una (1) semana (equivalente a siete [7] días consecutivos), inmediatamente después de la declaración de estado de emergencia. Durante este período, ninguna otra regla sobre pagos deberá ser aplicable. Pasada una (1) semana, y mientras continúe la declaración de emergencia del Gobierno federal, el gobernador de Puerto Rico y la compañía, los empleados incluidos en la unidad cubierta por el Contrato que estén directamente asignados a trabajar en los esfuerzos de emergencia seguirán siendo remunerados a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago por cada hora de trabajo, hasta que el Gobierno federal, el gobernador de Puerto Rico o la compañía declaren el fin del estado de emergencia: quien quiera que lo declare primero.
- 13.07 Si el Gobierno federal, el gobernador de Puerto Rico y la compañía declaran un estado de emergencia en una porción de la isla de Puerto Rico, los empleados de la unidad cubierta por el Contrato deberán ser remunerados a la tarifa de una y media (1 ½) veces su tarifa normal de pago por cada hora de trabajo para aquellos empleados de la unidad cubierta por el Contrato que fueron directamente asignados a trabajar en los esfuerzos de emergencia, hasta que el Gobierno federal, el gobernador de Puerto Rico o la compañía declaren el fin del estado de emergencia: quien quiera que lo declare primero. Durante este período, no se aplicará ninguna otra regla de pago.
- 13.08 El empleado asignado para trabajar en restauración de tormentas fuera de Puerto Rico (programa de ayuda mutua) deberá ser remunerado a la tarifa de una y media (1 ½)

veces su tarifa normal de pago por todas las horas trabajadas, o bien a la tarifa del convenio colectivo que solicita los servicios: lo que sea que resulte más alto en esa asignación, incluyendo el tiempo necesario de traslado, comida y hospedaje, tal como lo define la Política de Viajes de Negocios y Desembolsos de Gastos de Negocios de la compañía.

- 
- 
- 13.09 Restaurar la energía eléctrica después de un gran corte de energía es una operación compleja que debe ser completada rápidamente y de manera segura. Una restauración ágil requiere un considerable conocimiento experto logístico, además de trabajadores calificados en la línea y equipo especializado. Los servicios eléctricos afectados por considerables apagones frecuentemente llaman otros servicios, de conformidad con acuerdos de ayuda mutua, para ayudar en la agilización de la restauración. En cierta medida, la ayuda mutua de servicios de electricidad se limita a aquellos socios que están presentes en Puerto Rico. La ayuda mutua del continente puede retrasarse cuando se solicite debido a una gran catástrofe climática que ha restringido los recursos de transporte y / o las instalaciones. En tales casos, la compañía está planeando una asistencia limitada.
- 13.10 En caso de que, durante las horas normales de trabajo, se desarrollen severas condiciones de tormenta, el empleado, con permiso de su supervisor, puede salir del trabajo más temprano. Los empleados que tengan permitido salir más temprano no serán remunerados por el tiempo no trabajado, pero pueden utilizar su tiempo de vacaciones para compensar el pago perdido.
- 13.11 Queda reconocido que la naturaleza del negocio de la compañía requiere que ciertos empleados estén en servicio durante cualquier tormenta severa, tanto si se declara o no un estado de emergencia.
- 13.12 Si las oficinas de la compañía están cerradas como resultado de condiciones de tormenta severa, los departamentos que deben permanecer abiertos deberán esforzarse por reducir los niveles de personal —con base en los requisitos del servicio y las condiciones del momento—, y dejar que el resto de los empleados se vayan.
- 13.13 Si los empleados que son requerido por la compañía a quedarse en el trabajo después de que se cierran las oficinas de la compañía no pueden regresar a su vivienda al final de su turno debido a graves condiciones climáticas o de caminos, la compañía, a criterio del supervisor, puede proporcionar transporte al empleado rumbo a su lugar de residencia, o puede proporcionar alojamientos y comidas, siempre y cuando el empleado resida dentro de cuarenta (40) kilómetros del sitio de trabajo.

ARTÍCULO 14: VIAJES

- 14.01 Si los empleados están requeridos a viajar como parte de las funciones y responsabilidades de su empleo, deberán aplicarse todos los términos de la Política de Viajes de Negocios y Desembolsos de Gastos de Negocios de la compañía.

14.02 Si un empleado está viajando fuera de su principal sitio de trabajo mientras está realizando actividades de la compañía, puede tener derecho a un reembolso justificado de gastos, en forma de pago de viáticos (también llamados "per diem").

Los pagos de viáticos o per diem cubren comidas y gastos incidentales mientras se viaja por motivos de trabajo. El viático o per diem solamente se pagará a los empleados que incurren en gastos mientras están viajando, y el empleado no puede reclamar el pago de per diem y el de gastos de comida en un mismo viaje. Las tarifas de pago de viático o per diem se establecen conforme a las tarifas establecidas por día por el Departamento de la Defensa de los Estados Unidos mientras se viaja dentro de Puerto Rico y por la Administración General de Servicios (GSA, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos para viajes a los Estados Unidos Continentales, tal como sean aplicables y modificadas de vez en cuando. No se requieren recibos de comidas u otros recibos como documentación del pago de viáticos ("per diem").

14.03 Los viáticos son utilizados para viajes de trabajo de noche en los que se requiere viajar 25 millas o más de distancia del sitio de trabajo principal del empleado, tal como lo define la Política de Viajes de Negocios y Desembolsos de Gastos de Negocios de la compañía.

ARTÍCULO 15: DÍAS FERIADOS

15.01 Se observarán los siguientes días como días feriados. Todos los días feriados se pagarán a ocho (8) horas a la tarifa de hora normal de trabajo.

- 1) Día de Año Nuevo
- 2) Día de los Reyes Magos
- 3) Viernes Santo
- 4) Día del Conmemorativo
- 5) Día de la Independencia
- 6) Día del Trabajo
- 7) Día de Acción de Gracias
- 8) Día Después de Acción de Gracias
- 9) Día de Nochebuena
- 10) Día de Navidad

Si un empleado es requerido a trabajar en uno de los días feriados anteriormente enumerados, deberá recibir el doble de pago por todas las horas trabajadas, además del pago del feriado de 8 horas a la tarifa normal.

15.02 Cuando un día feriado enunciado en el Artículo 15.01 cae en sábado o en domingo, el día laboral inmediatamente anterior o posterior al feriado deberá observarse como el día feriado pagado, excepto en los casos dispuestos en el Artículo 15.03 para los empleados de Turno Rotativo.

- 15.03 Los días feriados pagados para los empleados de Turno Rotativo deberán observarse en el día natural en que efectivamente cae el día feriado.

ARTÍCULO 16: VACACIONES

- 16.01 El año de vacaciones será del 1 de julio al 30 de junio de cada año, año fiscal definido de la Compañía.

- 16.02 Todos los empleados recibirán, desde su fecha de contratación, 15 días de vacaciones calculados proporcionalmente. Las vacaciones se pueden usar desde el 1ro de julio hasta el 30 de junio, que es el año fiscal de la compañía. Cualquier día de vacaciones no utilizado al 30 de junio será comprado por la compañía a la tarifa regular de pago del empleado por 8 horas, hasta un máximo de diez (10) días.



Para efectos de vacaciones para los empleados nuevos, estos empleados recién contratados deben satisfacer su período de probatorio antes de que se les permita tomar vacaciones.



- 16.03 Las fechas de todas las vacaciones están sujetas a una solicitud del empleado y a una aprobación del supervisor, por orden de solicitud, al comienzo del año fiscal de la compañía (del 1ro de julio al 30 de junio).

Las aprobaciones de vacaciones se evaluarán con base a el impacto operativo del cambio en la compañía, y no serán denegadas injustificadamente.

- 16.04 Cuando caiga un día feriado pagado durante el período de vacaciones de un empleado, éste deberá recibir su pago normal de feriado tal como se establece en el Artículo 15.01, y no como un pago de vacaciones.
- 16.05 Si un empleado es llamado por la compañía de regreso al trabajo durante sus vacaciones y está disponible para trabajar durante sus horas normales de trabajo o fuera de sus horas normales, ese empleado deberá tener derecho de recibir el pago de la tarifa de horas extras aplicable por cualquier hora trabajada durante sus vacaciones previamente programadas, y podrá reprogramarlas en una fecha y hora mutuamente acordada entre el empleado y su supervisor.

Esta Cláusula no se aplicará si el empleado se comunica con la compañía y solicita que se le permita regresar al trabajo antes del fin de sus vacaciones.

- 16.06 El empleado cuya contratación termine se le pagara el tiempo de vacaciones no utilizado y acumulado a la fecha del fin de su contratación, excepto si el fin de la contratación ocurre durante el período probatorio del empleado.

- 16.07 En caso de que el empleado esté de vacaciones y necesite cambiar sus vacaciones por una licencia por enfermedad debido a un grave estado de salud, se requiere previa notificación al supervisor y la aprobación del Departamento de Recursos Humanos.
- 16.08 Los empleados que deseen tomar tiempo libre debido a la muerte de un familiar directo deberán avisarlo a su supervisor tan pronto como sea posible. Los empleados tienen permitido tomar tres (3) días libres consecutivos de su trabajo programado, con sueldo normal, en el caso de la muerte de un familiar inmediato del empleado (cónyuge, hijo/a, madre o padre, hermano/a, nietos y abuelos del empleado o del cónyuge del empleado).

Además de la licencia por luto, el empleado puede usar cualquier tiempo de vacaciones disponible o de licencia por enfermedad, con la aprobación de su supervisor, para tomar tiempo libre adicional aprobado, tanto como sea necesario.

Las vacaciones programadas que sean de este modo sustituidas por licencia por luto deberán reprogramarse a una fecha que les acomode al empleado y a la compañía.

ARTÍCULO 17: SEGURO MÉDICO Y PLANES DE BENEFICIOS

- 17.01 Los empleados tienen el derecho de participar en cualquier plan de beneficios ofrecidos por la compañía. La compañía paga actualmente el 100% de las coberturas médicas, dental, visión, seguro de vida y de incapacitación a corto plazo y a largo plazo para los empleados, sin ningún costo adicional para el empleado. Las coberturas que se extiendan a los familiares requerirán una prueba de elegibilidad para obtener la cobertura, y se proporcionarán sin ningún costo adicional para el empleado. La compañía ofrece coberturas adicionales según se detalla en las políticas de la compañía y en las descripciones resumidas de los planes. La compañía se reserva el derecho de modificar los términos del plan o el plan en el futuro, a su exclusivo criterio. Cualquier aumento deberá ser pagado por el patrono.
- 17.02 El costo de las políticas anteriormente enunciadas serán pagadas al 100% por la compañía.

ARTÍCULO 18: PLAN DE JUBILACIÓN NEAP

- 18.01 Queda acordado que, de conformidad con el Acuerdo del Plan de Jubilación de Capital Individual IBEW-District Ten-Neca, suscrito entre la asociación nacional de contratistas del sector eléctrico National Electrical Contractors Association, Inc., por una parte, y la Hermandad Internacional de Trabajadores de la Electricidad (International Brotherhood of Electrical Workers, IBEW), por otra, el 11 de diciembre de 1973, y sus enmiendas, y ahora delineado como el Acuerdo y Fideicomiso del Plan Nacional de Rentas Vitalicias del Sector Eléctrico (National Electrical Annuity Plan, NEAP), cada patrono individualmente transferirá cada mes al agente de cobro designado por el NEAP la cantidad equivalente a lo indicado en el Artículo 11, junto con un informe completo de

nómina salarial prescrito por el NEAP por cada hora de trabajo efectivo. El pago deberá hacerse mediante cheque o retiro, y deberá considerarse deuda debida al NEAP a partir del último día de cada mes natural, el cual puede ser recuperado mediante demanda iniciada por el NEAP o por su designado. El pago y el informe de la nómina salarial deberá ser enviado por correo para llegar al NEAP dentro de los 15 días naturales siguientes al final de cada mes natural.

18.02 El patrono por la presente acepta y acuerda estar legalmente vinculado por el Acuerdo y Fideicomiso del Plan Nacional de Rentas Vitalicias del Sector Eléctrico (National Electrical Annuity, NEAP).

18.03 Aquel patrono que individualmente incumpla con la transferencia económica tal como arriba se dispone, deberá quedar sujeto adicionalmente a que se ponga fin a este acuerdo, en cuanto el sindicato entregue una notificación por escrito dentro de 72 horas, siempre y cuando el patrono individualmente no muestre prueba satisfactoria de que los pagos requeridos hayan sido pagados al agente de cobros correspondiente.

18.04 El incumplimiento de las disposiciones aplicables del Plan Nacional de Rentas Vitalicias del Sector Eléctrico (National Electrical Annuity, NEAP) por parte de un patrono individual deberá también constituir un incumplimiento de este acuerdo laboral.

ARTÍCULO 19: PAGO DE SEPARACIÓN POR TERMINACIÓN

19.01 La compañía acuerda pagar cualquier pago aplicable por separación por terminación aplicable, según lo exijan las leyes federales o locales aplicables que rigen el fin de la contratación.

ARTÍCULO 20: LICENCIA POR ENFERMEDAD

20.01 Los empleados acumularían licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Para efectos de la acumulación, los empleados están requeridos a trabajar un mínimo de ciento quince (115) horas cada mes. La acumulación de la licencia por enfermedad comienza el primer día de la contratación, independientemente de si están en período de prueba.

La compañía traspasará la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el año fiscal al siguiente, hasta un máximo de 15 días. Al final del año fiscal, el empleado perderá cualquier licencia por enfermedad que sobrepase los 15 días. Esto no es un tope. El empleado continúa acumulando licencia por enfermedad durante el año siguiente.

En el caso de que haya una separación de empleo no habrá pago de licencia por enfermedad acumulada no utilizada.

Excepto en situaciones de fuerza mayor, los empleados deben notificar al p tan pronto como sea posible de su necesidad de tomar la licencia por enfermedad, pero no más tarde del mismo día de la ausencia.

- 20.02 Para cumplir con los requisitos de una licencia por enfermedad, el empleado debe consultar la Política de Licencias para Ausentarse de la compañía (LOA, por sus siglas en inglés).

ARTÍCULO 21: LICENCIAS PARA AUSENTARSE

- 21.01 La compañía proporciona muchos tipos de licencias para ausentarse por circunstancias variadas. Todas las licencias para ausentarse están en la Política de Licencias para Ausentarse de la compañía (LOA, por sus siglas en inglés). Las partes están de acuerdo en consultar la Política de Licencias para Ausentarse de la compañía en cada circunstancia.

ARTÍCULO 22: LICENCIA PARA ACTIVIDADES SINDICALES

- 22.01 Funcionarios de la unión sindical: Cuando un individuo es elegido o designado para el puesto de gerente de actividades sindicales/presidente y secretario tesorero, tales empleados tendrán permitido tomar una licencia sin sueldo, en la clasificación que tienen inmediatamente antes de irse de licencia. Para efectos de planes de cobertura del empleado y comunicaciones, estos empleados serán considerados empleados de tiempo completo. La compañía continuará brindando coberturas activas proporcionadas por la compañía y continuará pagando sus contribuciones al plan de jubilación NEAP basadas en 2080 horas al año, a nombre del empleado. Si el empleado ha optado por cualquier cobertura suplementaria, el sindicato tendrá la responsabilidad de pagar esa cobertura. La compañía acuerda presentar al sindicato una factura mensual para el reembolso de los salarios pagados por adelantado por la compañía (la tarifa de pago por hora deberá ser indicada por los estatutos del sindicato), así como de las coberturas suplementarias y las contribuciones al NEAP pagadas a nombre del empleado. Los empleados que dejen su puesto de tiempo completo en el sindicato tendrán la oportunidad de regresar a la compañía como empleados activos de tiempo completo a la última clasificación que tuvieron antes de su permiso de ausencia. En caso de que la compañía no tenga la disposición o la capacidad en el puesto anterior, la compañía y el sindicato trabajarán para determinar una función equivalente y al pago equivalente en el puesto.

- 22.02 Miembros de comité y puestos de medio tiempo: Cuando una persona es elegida o designada en un puesto de medio tiempo cuyos servicios son requeridos en conexión con asuntos del sindicato, el sindicato deberá hacer una solicitud por escrito con, por lo menos, dos (2) días de anticipación, y el empleado deberá estar en licencia para ausentarse sin sueldo, a condición de que no se otorgue el permiso de ausencia a más de tres (3) empleados de cada Departamento al mismo tiempo. En la medida en que sea práctico, el sindicato realizará sus reuniones en tiempos y lugares que requieran que la

menor cantidad de empleados posible se ausente de sus responsabilidades de empleo en horas normales de trabajo. Si el sindicato requiere que estos empleados asistan a cualquier convención distrital, provincial, nacional o internacional, o a un Instituto Laboral o a negociaciones laborales, la compañía deberá otorgar el tiempo libre necesario con pago y sin pérdida de sus derechos establecidos por este Contrato, siempre y cuando se reciba previamente una comunicación y aprobación de la compañía. La licencia de esta naturaleza no deberá exceder los diez (10) días dentro de cualquier año natural, excepto en aquellos años en los que haya una Convención Nacional sindical, en cuyo caso no deberá exceder los quince (15) días. Por último, en caso de que el sindicato solicite la asistencia de empleados para que participen en el consejo ERC o el comité LLLC, la compañía concederá este permiso al darse la adecuada notificación. Los empleados serán remunerados por el tiempo en el que participen en el consejo ERC o el comité LLLC.

ARTÍCULO 23: ROPA (DE SEGURIDAD Y UNIFORMES)

- 
- 23.01 La compañía proporcionará la ropa protectora y / o especializada y el equipo de seguridad que, a su juicio, se requiere para hacer un trabajo en particular, incluyendo los anteojos de seguridad recetados, según sea necesario. En lo que respecta a anteojos de seguridad recetados, la compañía le reembolsará al empleado hasta un máximo de ciento cincuenta (\$150.00) dólares con el recibo correspondiente y la documentación. Este reembolso está disponible cada dieciocho (18) meses.
- 
- 23.02 La compañía proporcionará anualmente botas de protección a los empleados que están requeridos a usarlas como parte de su empleo. Las botas serán proporcionadas por el vendedor contratado por la compañía.
- 23.03 Los empleados cuyos deberes requieran que trabajen en los centros de servicio al cliente, manejo de materiales, aviación y flotas, deberán usar como condición de empleo una camisa provista por la compañía, durante todas sus horas de trabajo, identificándolos como empleados de la compañía. La camisa será proporcionada por la compañía.

ARTÍCULO 24: CLASIFICACIONES DE EMPLEO Y TRANSFERENCIAS

- 24.01 La compañía utilizará las clasificaciones generales establecidas en el Artículo 11 para efectos del pago. Dichas clasificaciones son solamente una descripción general de los deberes usuales y no deberán constituir el otorgamiento exclusivo de una tarea a las clasificaciones. Al otorgar las asignaciones de trabajo, la compañía tomará en consideración la capacidad y calificaciones del empleado, y los empleados deberán realizar todo el trabajo que se les asigne.
- 24.02 Si cualquier empleado se le encarga un trabajo que normalmente se asigna a empleados de una clasificación de pago más alto, y efectivamente realiza ese trabajo, durante más de cuatro (4) horas en cualquier día dado de trabajo, el empleado deberá ser

remunerado por todas las horas trabajadas ese día, a la tarifa inicial de pago aplicable a la clasificación de pago más alto.

- 24.03 En caso de que la compañía opte por crear un nuevo empleo, o si un empleo existente es cambiado considerablemente en términos de aptitudes, esfuerzos o responsabilidades de manera indefinida, las partes abajo firmantes se reunirán para dialogar sobre la tarifa de pago por hora que debe asignarse a ese empleo.
- 24.04 Se reconoce que, durante la vigencia de este Contrato, la compañía puede adquirir nuevas tecnologías y equipo, lo cual podría afectar el trabajo de los empleados. Queda acordado que la compañía puede adquirir y usar dicho equipo según considere adecuado, independientemente del efecto que eso tenga en las asignaciones de trabajo o actividades de los empleados. Los empleados acuerdan utilizar dicho equipo según lo ordene la compañía, una vez que hayan recibido la adecuada capacitación.
- 24.05 En el caso de que un empleado desee solicitar otro puesto dentro de la unidad cubierta por el Contrato, el empleado deberá hacer la solicitud formal a dicho puesto a través de la publicación de empleos, e informar al actual supervisor directo de dicho interés. La compañía acuerda evaluar la permanencia del empleado incluyendo —aunque no solamente—, su desempeño, el expediente disciplinario y experiencia (conocimiento, aptitudes y capacidades) requeridos para el nuevo puesto. También deberán tomarse en consideración los años de servicio, su conocimiento de la cultura de la compañía y conocimiento general de la organización, entre otros factores, aunque no deberán ser el factor determinante para la selección en el nuevo puesto. Por añadidura, por medio del presente documento, la compañía se reserva sus derechos gerenciales tal como los establece el Artículo 4.01 respecto a la declaración anterior.

ARTÍCULO 25: PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN

- 25.01 La compañía y el sindicato están comprometidos y acuerdan cumplir todas las leyes aplicables federales y locales, en lo que respecta a discriminación y / o acoso. Ni la compañía ni la unión sindical deberán discriminar a ningún empleado debido a cualquier categoría legalmente protegida, incluyendo —aunque no únicamente—, por la raza, color, religión o creencia, género, sexo, situación de embarazo, nacionalidad de origen o ancestral, origen o situación social, edad, situación de ciudadanía, situación de veterano, servicio social, discapacidad, afiliación política, información genética, orientación sexual, identidad de género, ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, ataque sexual o acoso, o por su estado civil, situación familiar o cualquier otra característica o situación protegida por la ley aplicable a nivel federal, o local. Deberán permitirse las limitaciones, especificaciones o preferencias debidas a una discapacidad mental o física solamente si están basadas en una genuina calificación de la ocupación, y sólo después de que la compañía haya hecho todo esfuerzo justificable por acomodar dicha discapacidad.

Ningún empleado deberá ser discriminado debido a su afiliación al sindicato o a su participación en una actividad legal del sindicato.

ARTÍCULO 26: LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO

26.01 La compañía y la organización sindical están comprometidas a crear y sostener un ambiente de trabajo respetuoso que esté libre de faltas de respeto, discriminación acoso laboral y acoso sexual. Todos los empleados tienen derecho y se merecen trabajar en un sitio de trabajo respetuoso, donde se valora la dignidad y el autorrespeto de toda persona, y que esté libre de intimidación y abuso y comentarios ofensivos o materiales o conductas ofensivos.

Los empleados son responsables de crear y mantener un ambiente respetuoso en el lugar de trabajo, asegurándose de que su comportamiento y conducta sean siempre respetuosos y apropiados.

Según lo considere apropiado, la compañía realizará una investigación de cualquier incidente que involucre a un empleado.

ARTÍCULO 27: QUEJAS

27.01 Una queja es cualquier reclamo de que las disposiciones de este Contrato han sido violadas. Las quejas deberán ser procesadas de la siguiente manera:



Paso 1: Si la queja no se puede resolver entre el empleado y su supervisor(a), el empleado puede solicitar una reunión o conferencia telefónica entre el sindicato y el supervisor involucrado. Dicha reunión deberá realizarse en horas que no sean de trabajo, en un plazo dentro de cinco días hábiles (5) a partir de la presunta infracción, tan pronto como sea posible después de terminado un turno de trabajo. La reunión puede realizarse en horas de trabajo si así lo acuerdan la compañía y el sindicato.



Paso 2: Si la queja no queda resuelta en el Paso 1, puede ser redactada por escrito y presentada a la compañía. Dicha queja debe ser recibida por la compañía o su persona encargada dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la reunión correspondiente al Paso 1, y debe indicar claramente lo siguiente: a) el reclamo del empleado; b) los hechos en los que se basa la queja, y c) las disposiciones del Contrato que han sido violadas. La compañía o su persona encargada y el representante de la unión sindical deben reunirse para hablar de la queja dentro de cinco (5) días hábiles a partir de que la compañía recibe la queja. El reclamante puede asistir a esta junta, si el sindicato está de acuerdo.

Step 3: Si la queja no queda resuelta en el Paso 2, la queja deberá ser presentada ante la reunión mensual del Comité de Líderes Laborales de LUMA para su resolución. La compañía deberá responder a la queja durante la reunión, o por escrito dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la reunión del Comité de Líderes Laborales de LUMA.

Paso 4: Si la queja no queda resuelta en el Paso 3, el sindicato puede solicitar el arbitraje de la queja, bajo el Artículo 28. Dicha solicitud debe hacerse por escrito y debe ser recibida por la compañía dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la respuesta correspondiente al Paso 3, o bien dentro de diez (10) días hábiles a partir de la reunión correspondiente al Paso 3: lo que sea que ocurra más tarde.

ARTÍCULO 28: ARBITRAJE



28.01 En caso de que haya una solicitud de arbitraje, las partes abajo firmantes deberán acordar quién es el árbitro, o bien, si no se puede llegar a un acuerdo dentro de cinco (5) días hábiles, deberá solicitarse una lista de cinco árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés). Cada parte abajo firmante deberá tachar alternativamente un nombre, y el nombre que quede de la lista deberá ser el árbitro. Cada parte deberá tener una sola vez el derecho de rechazar una lista completa antes de comenzar el procedimiento de rotación de tachado. Deberá determinarse por lanzamiento de una moneda al aire cuál es la parte que tacha primero. En caso de que el FMCS no pueda proporcionar a un árbitro bilingüe que esté familiarizado con las leyes del trabajo de Puerto Rico, el sindicato y la compañía acuerdan que considerarán utilizar a un árbitro en Puerto Rico con la Asociación Americana de Arbitraje. El mismo proceso de selección deberá aplicarse tal como arriba se enuncia.



28.02 El árbitro deberá tener jurisdicción solamente para determinar si el acuerdo ha sido violado y no deberá tener ninguna autoridad para legislar o modificar, cambiar, quitar o añadir nada a las disposiciones de este Contrato. Las decisiones sobre cuestiones del carácter arbitrable y de las leyes deberán estar sujetas a revisión *de novo*. En ninguna circunstancia las partes estarán obligadas a someter a arbitraje ningún asunto después del vencimiento o rescisión de este Contrato.

28.03 Una queja que no haya sido llamada a la atención de la compañía dentro de diez (10) días hábiles desde la fecha en que justificadamente se habría esperado que el reclamante tuviera conocimiento del suceso no necesita ser reconocida por la compañía, y no deberá ser objeto de arbitraje.

28.04 Los límites de tiempo contenidos en este Artículo y en el Artículo 10 deberán ser estrictamente considerados. Las quejas que no se procesen a tiempo no deberán ser arbitrables. No puede haber renuncia a las disposiciones de esta sección, a menos que la compañía o su designado y un gerente de asuntos sindicales o su designado lo acuerden mutuamente por escrito.

28.05 La decisión del árbitro dentro de su jurisdicción deberá ser definitiva y legalmente vinculante para las partes, a menos que sea cancelada por un tribunal de jurisdicción competente. Las partes acuerdan que cualquier remedio potencial que el árbitro

proporcione será conforme a la ley aplicable. Cada parte deberá encargarse de los gastos de preparación y presentación de su propio caso. Los gastos del árbitro deberán pagarse por partes iguales. Cada parte será responsable del costo de los testigos y las transcripciones a su nombre.

- 28.06 El sindicato y la compañía pueden acordar por escrito permitir que un árbitro escuche múltiples quejas.

ARTÍCULO 29: RENOVACIÓN

- 29.01 Después del 30 de junio de 2028, este Contrato deberá renovarse automáticamente de año en año en su fecha de aniversario, a menos que cualquiera de las partes abajo firmantes notifique la revisión o finalización, dentro de un período no menor de ciento ochenta (180) días inmediatamente anteriores al 30 de junio de 2028.



En caso de que dicha notificación de revisión o finalización fuera dada por cualquiera de las partes abajo firmantes y que no se haya completado un nuevo convenio antes de la fecha de vencimiento del Contrato existente, entonces los términos del Contrato que ha expirado permanecerán en vigor hasta que se haya firmado un nuevo convenio.



- 29.02 Las partes abajo firmantes de este Contrato pueden consentir por escrito en cualquier momento, mientras el Contrato esté en vigor, la modificación, cancelación o sustitución de cualquier disposición del Contrato con otras disposiciones, siempre y cuando no sean las disposiciones relacionadas con la duración de este Contrato.
- 29.03 En caso de que cualquier disposición de este Contrato sea declarada ilegal por cualquier tribunal de jurisdicción competente, dichas disposiciones deberán quedar inmediatamente anuladas y sin efecto, dejando el resto del Contrato en pleno vigor y efecto y las partes, por lo tanto, deberán buscar negociar disposiciones sustitutas que estén en conformidad con las leyes aplicables.
- 29.04 Si existe alguna discrepancia entre la versión en inglés de este Contrato y la traducción al español, prevalecerá la versión en inglés.
- 29.05 Este Contrato deberá ser legalmente vinculante para las partes abajo firmantes y sus sucesores legales, de conformidad con las leyes aplicables, así como con el Acuerdo de Operación y Administración de la compañía, y de conformidad con la doctrina del patrono sucesor, tal como lo establece la Junta Nacional de Relaciones Laborales.
- 29.06 La siguiente lista de clasificaciones (Tabla A) de puestos de empleo es con el propósito de negociar un primer contrato, con la dificultad que esta tarea implica y las condiciones especiales que se encuentran si algún grupo o varios grupos de clasificaciones se omiten por error, por lo que ambas partes acuerdan incluir dichos grupos inmediatamente después del descubrimiento de tal exclusión.

Clasificaciones de empleo

Asesor, Protección de ingreso

Asesor Asociado, Protección de ingreso

Asesor Asociado de experiencia del cliente, Regional

Asesor Asociado de experiencia del cliente, Centro de Contacto

Representante de atención al cliente, Servicios de facturación

Representante de atención al cliente, Irregularidades de energía

Representante de atención al cliente, Trámites de pago

Representante de atención al cliente, Protección de ingreso

Asesor de experiencia del cliente, Centro de Contacto

Asesor de experiencia del cliente, Regional

Asesor sénior de experiencia del cliente, Centro de Contacto

Asesor sénior de experiencia del cliente, Regional

Líder de estudio de terreno de campo, Ingeniería de transmisión

Trabajador general de estudio de terreno, Ingeniero de transmisión

Aprendiz de mecánico de aviación

Operador asociado, Distribución

Operador asociado, Transmisión

Mensajero, manejo de material, logísticas de correo

Mecánico de diésel, Flota

Capataz de despacho, Excelencia de operaciones, rotación

Despachador, Excelencia de operaciones

Operador de equipo Transporte, Manejo de material

Mecánico de campo

Técnico de campo, Manejo de vegetación

Mecánico de gasolina, Flota

Planificador de inventario

Planificador de inventario, Aviación

Planificador de inventario, Manejo de material

Coordinador de logística en transporte y manejo de material

Coordinador de logística de correo

Aprendiz de mecánico, Flota

Mecánico, Aviación

Piloto I, Aviación

Planificador, Excelencia de operaciones

Especialista de producción, Aviación

Programador, Excelencia de operaciones

Mecánico Sénior

Mecánico Sénior, Flota

Operador Sénior de almacén, Manejo de material

Operador de almacén, Manejo de material

Operador de distribución, Operaciones de sistema

Programador de cortes Dist.



Probador de medición
Operador Sénior de distribución
Especialista Sénior en medición
Probador sénior de medición



Operador Sénior de transmisión
Técnico, medición
Operador de transmisión
Programador de cortes de transmisión