

CONTRATO

Entre

LUMA Energy, LLC

Y

**Hermandad Internacional de
Trabajadores Eléctricos
Sindicato Local 222**

Septiembre 1, 2021 a Junio 30, 2026

(revisado Septiembre 3, 2021)

ÍNDICE

ARTÍCULO 1 - PARTES DE ESTE ACUERDO	3
ARTÍCULO 2 - RECONOCIMIENTO	3
ARTÍCULO 3 - DURACIÓN	3
ARTÍCULO 4 - CENTRO DE TRABAJO SINDICALIZADO	4
ARTÍCULO 5 - SEGURIDAD Y RELACIONES SINDICALES	4
ARTÍCULO 6 - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN	5
ARTÍCULO 7 - EMPLEADOS A PRUEBA Y TEMPORALES	5
ARTÍCULO 8 - SUBCONTRATACIÓN	6
ARTÍCULO 9 - CONSEJO DE RELACIONES PATRONALES	6
ARTÍCULO 10 - QUEJAS	7
ARTÍCULO 11 - ARBITRAJE	7
ARTÍCULO 12 - HUELGAS, CIERRES PATRONALES	8
ARTÍCULO 13 - DISCIPLINA	8
ARTÍCULO 14 - CLASIFICACIONES DE TRABAJO Y TRANSFERENCIAS	8
ARTÍCULO 15 - CAPACITACIÓN	8
ARTÍCULO 16 - HORAS	9
ARTÍCULO 17 - PAGO DE HORAS EXTRAS Y DE REGRESO AL TRABAJO FUERA DE HORARIO	10
ARTÍCULO 18 - SERVICIO DE EMERGENCIA.....	11
ARTÍCULO 19 - DÍAS FESTIVOS / VACACIONES / ENFERMEDAD	12
ARTÍCULO 20 - NEGOCIOS / ACTIVIDADES DEL SINDICATO	12
ARTÍCULO 21 - PAGO	12
ARTÍCULO 22 - NEBF	15
ARTÍCULO 23 - NEAP	15
ARTÍCULO 24 - SEGURO DE SALUD - PLAN MÉDICO.....	16
ARTÍCULO 25 - NORMA DE APRENDIZAJE Y CAPACITACIÓN EN EL EXTERIOR	16
ARTÍCULO 26 - SEGURIDAD	16
ARTÍCULO 27 - CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS	16
ARTÍCULO 28 - DISPOSICIONES VARIAS	17
ARTÍCULO 29 - JURISDICCIÓN LABORAL	17
MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO.....	ANEXO I

ARTÍCULO 1 - PARTES DEL CONTRATO

1.1 Este contrato hecho y celebrado este primer día de septiembre de 2021 por y entre "LUMA Energy, LLC", en adelante "LUMA" o "Empleador", y el Sindicato Local 222 de la IBEW, en adelante "Sindicato", constituye un contrato total y completo de todos los asuntos relacionados con salarios, horas y condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 2 - RECONOCIMIENTO

2.1 LUMA reconoce al Sindicato como el único y exclusivo representante de la negociación colectiva con respecto a salarios, horas y otras condiciones de empleo para la correspondiente unidad enumerada a continuación, empleados por LUMA en todas las instalaciones de Puerto Rico.

2.2 La Unidad Apropriada cubierta por este Contrato tendrá empleados en las clasificaciones de Capataz General, Capataz, Trabajador de Averías/Empalmador, Técnico Liniero, Técnico de Subestación, Técnico de URD [Distribución Residencial Subterránea] y Técnico de Mediciones, Operadores (incluyendo Equipo Pesado), Técnicos de Bajo Voltaje, Trabajadores de Tierra, Conductores de Camiones y Aprendices.

2.3 Estas clasificaciones las establecen los trabajadores contratados por LUMA en las siguientes operaciones de servicios públicos:

- a) Líneas aéreas y subterráneas de transmisión, distribución y comunicación de energía eléctrica
- b) Subestaciones
- c) Líneas eléctricas públicas rurales y urbanas
- d) Mejoras en subestaciones, líneas eléctricas y de comunicación

2.4 Ningún empleado incluido en la Unidad Apropriada podrá ser trasladado a un puesto de ejecutivo, empleado de oficina, administrativo, guardia o supervisor sin su consentimiento expreso. LUMA notificará al Sindicato con suficiente antelación antes de ofrecer dicho puesto al trabajador.

2.5 Nada de lo dispuesto en este artículo se interpretará como una limitación del derecho de LUMA a realizar asignaciones de trabajo o como una garantía de un trabajo concreto a una clase o grupo de empleados en particular.

ARTÍCULO 3 - DURACIÓN

3.1 Este contrato entrará en vigor en la fecha de la firma y continuará en plena vigencia hasta el 30 de junio de 2026 y se renovará automáticamente de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra con una antelación mínima de ciento ochenta (180) días al 1 de julio de 2026 o a cualquier fecha de aniversario posterior, especificando su deseo de modificar, alterar, enmendar o rescindir este contrato.

3.2 El presente Contrato estará sujeto a cambios o adiciones en cualquier momento por consentimiento mutuo de las partes. Cualquier cambio o adición que se acuerde deberá ser por escrito, firmado por las partes y presentado al Sindicato para su aprobación, al igual que el presente Contrato.

3.3 Si dicha notificación por escrito se realiza a tiempo, de conformidad con la Sección 3.1, este contrato en su totalidad permanecerá en pleno vigor y efecto durante cualquier negociación para un nuevo contrato.

3.4 Si, transcurrido un periodo de 180 días desde el último día de vigencia del contrato, no se ha alcanzado un acuerdo, todos los asuntos que sigan en litigio se tratarán mediante un arbitraje vinculante, para lo cual se recurrirá al *American Arbitration Board*.

ARTÍCULO 4 - CENTRO DE TRABAJO SINDICALIZADO

4.1 Todos los trabajadores cubiertos por este Contrato que fueran miembros del Sindicato en la fecha de la firma están obligados, como condición para su continuidad en el empleo, a mantenerse al día con el pago de sus cuotas como miembros de pleno derecho.

4.2 Todos los nuevos trabajadores de LUMA, cuyas ocupaciones estén contempladas en las disposiciones de este Contrato, están obligados, como condición para la continuidad de su empleo, a afiliarse al Sindicato dentro de los ocho (8) días de ser contratados por LUMA, y a mantenerse al día con el pago de sus cuotas para seguir siendo miembros de pleno derecho.

4.3 LUMA se compromete a mantener un centro de trabajo sindicalizado. Cualquier empleado que se niegue a firmar la tarjeta de afiliación sindical y de deducción de cuotas será enviado al sindicato para su debida orientación.

4.4 Esta cláusula del Convenio se colocará en un tablero de anuncios visible y se explicará su alcance a todos los trabajadores a los que concierna.

ARTÍCULO 5 - SEGURIDAD Y RELACIONES SINDICALES

5.1 Durante la vigencia de este contrato, LUMA se compromete a deducir las cuotas (de acuerdo con los Estatutos del Sindicato) del primer cheque de pago del mes de los empleados que soliciten a LUMA que lo haga por escrito y remitir dichas cantidades al Sindicato. Dichos formularios de Autorización de Deducción de Cuotas deberán ajustarse a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, en su versión modificada, y a las disposiciones de este Artículo. LUMA se compromete a deducir y remitir al Sindicato las cuotas periódicas una vez al mes por cada empleado que haya proporcionado a LUMA un formulario de Autorización de Deducción de Cuotas firmado y continuará haciéndolo hasta que el empleado revoque dicha autorización de acuerdo con los términos legales del formulario de Autorización de Deducción de Cuotas. Este artículo es aplicable en la medida en que cumpla con todas las leyes locales y federales. El Sindicato proporcionará a LUMA las tarjetas de autorización para la deducción de cuotas sindicales y la tarjeta de afiliación.

5.2 El Sindicato se compromete a eximir a LUMA de cualquier daño y responsabilidad que puedan surgir del cumplimiento de las disposiciones de la Sección 5.1.

5.3 LUMA y el Sindicato cumplirán con todas las leyes locales y federales respecto a la no discriminación en el empleo y este contrato estará sujeto a dichas leyes.

5.4 Todas las disposiciones de este contrato se aplicarán por igual a todos los empleados masculinos y femeninos. Los pronombres o referencias masculinas en este contrato se considerarán que incluyen los pronombres o referencias femeninas.

5.5 LUMA no negociará individual o colectivamente con los empleados cubiertos por este contrato ningún término o condición que pueda sustraerse a este contrato.

5.6 LUMA notificará al Sindicato los nombres de los empleados nuevos o recontratados en o antes del día quince (15) de cada mes, incluyendo su dirección, fecha de empleo y tarifa salarial. LUMA también se compromete a notificar al Sindicato las fechas de los empleados despedidos, empleados con permiso de ausencia y la fecha de regreso del permiso o despido antes del decimoquinto (15) día del mes siguiente a dicha acción.

5.7 El sindicato deberá recibir una notificación de despido en el plazo de un día hábil a partir de la fecha del despido.

ARTÍCULO 6 - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

6.1 LUMA tiene la obligación de proveer a los ciudadanos de Puerto Rico un servicio eléctrico confiable, moderno y económico y que, por lo tanto, LUMA debe ser sensible a los cambios de ingeniería y tecnológicos en los equipos y métodos de servicio. Salvo disposición expresa de este Contrato, todos los derechos de administración de las instalaciones y de dirección de la mano de obra corresponden exclusivamente a LUMA para tomar cualquier acción necesaria que permita llevar a cabo las funciones de LUMA a fin de promover la eficiencia, el orden y la productividad.

6.2 El ejercicio de los derechos y funciones reservados a LUMA no será revisable mediante arbitraje a menos que dicho derecho o función se ejerza violando alguna disposición expresa de este contrato.

6.3 Si el Sindicato cree de buena fe que una norma o reglamento adoptado o modificado por LUMA no es razonable porque viola una disposición expresa de este contrato, tendrá quince (15) días, después de recibir la notificación de dicha norma, para presentar una queja. Si no se presenta ninguna queja a tiempo, o si la norma no entra en conflicto con una disposición expresa de este contrato, se considerará razonable.

ARTÍCULO 7 - EMPLEADOS A PRUEBA Y TEMPORALES

7.1 Los empleados regulares de tiempo completo son los contratados de manera indefinida y programados regularmente para trabajar un turno de tiempo completo de cuarenta (40) horas a la semana.

7.2 El estatus de temporal a prueba se aplicará a todos los nuevos empleados cubiertos por este Contrato cuya fecha de inicio sea posterior a la fecha de inicio de este contrato. Su empleo será, durante ciento ochenta (180) días, en régimen de prueba temporal. En este apartado, un turno de ocho horas equivale a una jornada laboral. Durante este período, el empleado que sea despedido y al que se le ofrezca un nuevo empleo dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de despido, reanudará su estatus de a prueba temporal con su tiempo acumulado íntegro. Una vez completado el período de prueba de 180 días, se le considerará empleado regular de tiempo completo.

7.3 Cualquier empleado despedido por una causa justificada durante dicho período de prueba no podrá invocar el presente Contrato.

ARTÍCULO 8 - SUBCONTRATACIÓN

8.1 Durante la vigencia del presente Contrato, LUMA podrá subcontratar trabajos, tareas o funciones de la Unidad Apropriadada, pero esta subcontratación no pondrá en riesgo el empleo de los miembros del Sindicato.

8.2 Si LUMA se ve en la necesidad de subcontratar tareas correspondientes a la Unidad Apropriadada debido a la falta de empleados disponibles de LUMA, se acuerda, a fin de mantener el nivel de vida de los empleados de LUMA y de los ciudadanos de Puerto Rico, que el paquete total de horas por subcontratación será igual o superior al paquete total de la clasificación que trabaja conforme al contrato de LUMA.

ARTÍCULO 9 - CONSEJO DE RELACIONES PATRONALES

9.1 El Sindicato y LUMA acuerdan formar conjuntamente un Consejo de Relaciones Patronales (ERC), con el propósito que se describe a continuación:

- (1) Mejorar la comunicación entre los representantes del Sindicato y LUMA;
- (2) Proporcionar al Sindicato y a LUMA la oportunidad de examinar enfoques nuevos y conjuntos para lograr la eficacia de la organización;
- (3) Ayudar al Sindicato y a LUMA a resolver problemas de interés mutuo que no sean susceptibles de resolución dentro del proceso de negociación colectiva;
- (5) Examinar los programas que mejoren la seguridad del empleo, potencien el desarrollo económico y comunitario, y promuevan el bienestar general de la comunidad y la industria;
- (6) Alentar y apoyar la iniciación y el funcionamiento de comités locales de cooperación obrero-patronal constituidos de manera similar;
- (7) Revisar los programas relativos a los diversos aspectos de la industria, incluyendo, entre otros, nuevas tecnologías, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales y nuevos métodos para mejorar la producción;
- (9) Aumentar la participación del sindicato en la toma de decisiones que afectan a su vida laboral; y
- (10) Llevar a cabo cualquier otra actividad legal relacionada con el cumplimiento de estos propósitos y objetivos.

9.2 El ERC estará compuesto por tres (3) representantes tanto del Sindicato como de LUMA, con un total de seis (6) miembros.

9.3 El ERC se reunirá como mínimo trimestralmente, con el propósito de reunirse mensualmente si los horarios lo permiten.

ARTÍCULO 10 - QUEJAS

10.1 Una queja es cualquier denuncia de que se están violando las disposiciones de este contrato.

10.2 Las quejas se procesarán de la siguiente manera:

Paso 1: Si la queja no puede ser resuelta entre el empleado y su supervisor, el empleado puede solicitar una reunión o conferencia telefónica entre el Sindicato y el supervisor implicado. Dicha reunión se celebrará en horario no laboral dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la presunta infracción, tan pronto como sea posible después del final del turno de trabajo. La reunión podrá celebrarse en horario laboral si LUMA y el Sindicato están de acuerdo.

Paso 2: Si la queja no se resuelve en el Paso 1, puede formularse por escrito y presentarse a LUMA. Dicha queja deberá ser recibida por LUMA o su designado dentro de los cinco (5) días laborables posteriores a la reunión en el Paso 1 y deberá indicar claramente (a) la queja del empleado; (b) los hechos en los que se basa la queja; y (c) las disposiciones contractuales violadas. LUMA o su designado y el representante del Sindicato se reunirán para tratar la queja dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la recepción de la misma por parte de LUMA. El agraviado podrá asistir a esta reunión si el Sindicato está de acuerdo.

Paso 3: Si la queja no se resuelve en el Paso 2, el Sindicato podrá solicitar una reunión entre el representante comercial del Sindicato y LUMA. Dicha reunión deberá solicitarse dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la reunión del Paso 2 y deberá celebrarse dentro de los veinte (20) días naturales siguientes a la solicitud. LUMA responderá en la reunión o por escrito dentro de los cinco (5) días laborables posteriores a la reunión del Paso 3.

Paso 4: Si la queja no se resuelve en el Paso 3, el Sindicato puede solicitar el arbitraje de la queja de acuerdo con el Artículo 11. Dicha solicitud deberá presentarse por escrito y ser recibida por LUMA dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la respuesta del Paso 3 o diez (10) días laborables después de la reunión del Paso 3, lo que ocurra más tarde.

ARTÍCULO 11 - ARBITRAJE

11.1 En caso de solicitud de arbitraje, las partes se pondrán de acuerdo sobre el árbitro o, si no se puede llegar a un acuerdo en el plazo de cinco (5) días laborables, se solicitará un panel de cinco árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Cada parte tachará alternativamente un nombre; el miembro restante del panel será el árbitro. Cada parte podrá rechazar una vez el panel completo antes de iniciar el procedimiento de tachado. Se lanzará una moneda para determinar qué parte tacha primero.

11.2 El árbitro sólo tendrá jurisdicción para determinar si se ha violado el contrato y no tendrá autoridad para legislar o modificar, cambiar, restar o añadir a las disposiciones de este contrato. Las decisiones sobre cuestiones de arbitrabilidad y derecho serán revisables desde el principio. Bajo ninguna circunstancia se exigirá a las partes el arbitraje de ningún asunto después de la expiración o terminación de este Contrato.

11.3 Una queja que no se presente a LUMA dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se podía esperar razonablemente que el demandante conociera el hecho, no tendrá que ser reconocida por LUMA y no estará sujeta a arbitraje.

11.4 Los plazos de este artículo y del artículo 10 se interpretarán de forma estricta. Las quejas que no se tramiten a tiempo no serán arbitrables. No podrá haber renuncia a las disposiciones de esta sección a menos que LUMA o su designado y un gerente de negocios del Sindicato o su designado lo acuerden mutuamente por escrito.

11.5 La decisión del árbitro, dentro de su jurisdicción, será definitiva y vinculante para las partes, salvo que sea anulada por un tribunal competente. Cada parte correrá con los gastos de elaboración y presentación de su propio caso. Los gastos del árbitro se repartirán a partes iguales. Cada parte será responsable del costo de los testigos y de las transcripciones en su nombre.

11.6 El Sindicato y LUMA podrán acordar por escrito que un árbitro atienda múltiples quejas.

ARTÍCULO 12 - HUELGAS, CIERRES PATRONALES

12.1 LUMA conviene en que no habrá cierre patronal durante la vigencia de este contrato. El Sindicato acuerda que no habrá huelgas totales o parciales, desaceleración o paros laborales mientras este contrato esté vigente.

ARTÍCULO 13 - DISCIPLINA

13.1 El mantenimiento de la disciplina es responsabilidad de LUMA.

13.2 Las quejas por despido se presentarán en el Paso 3 de la Sección 10.2 dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción por parte del empleado de la notificación de despido.

ARTÍCULO 14 - CLASIFICACIONES DE TRABAJO Y TRANSFERENCIAS

14.1 LUMA utilizará las clasificaciones generales usadas en el Artículo 21 para propósitos de pago. Dichas clasificaciones son sólo una descripción general de los deberes habituales y no constituirán la concesión exclusiva de una tarea a clasificaciones particulares. Al hacer las asignaciones de trabajo, LUMA considerará la capacidad y las calificaciones del empleado y los empleados deberán realizar todo el trabajo asignado.

14.2 Si a un empleado se le asigna y éste realiza efectivamente el trabajo normalmente asignado a los empleados de una clasificación salarial superior, durante más de cuatro (4) horas durante cualquier día de trabajo, el empleado recibirá el pago de todas las horas trabajadas ese día a la tarifa inicial de pago aplicable a la clasificación salarial superior.

14.3 En el caso de que LUMA decida crear un nuevo puesto de trabajo o que un puesto de trabajo existente se modifique sustancialmente en términos de habilidad, esfuerzo o responsabilidad de forma indefinida, las partes se reunirán para discutir la tarifa horaria que debe asignarse a dicho puesto.

14.4 Se reconoce que durante la vigencia de este Contrato LUMA puede obtener nuevas tecnologías y equipos que podrían repercutir en el trabajo de los empleados. Se conviene que LUMA puede adquirir y utilizar dicho equipo como lo considere apropiado, independientemente del efecto en las asignaciones de trabajo o actividades de los empleados. Los empleados se comprometen a utilizar dichos equipos según las indicaciones de LUMA una vez que hayan recibido la debida capacitación.

ARTÍCULO 15 – CAPACITACIÓN

15.1 Toda la capacitación, incluyendo, pero sin limitarse a la capacitación de aprendices y oficiales, será proporcionada por LUMA.

15.2 La capacitación de los empleados la proporcionará LUMA y será obligatoria para todos los empleados de nivel. LUMA notificará al sindicato después de que cada empleado complete un ciclo de capacitación.

15.3 Si LUMA opta por crear o utilizar otro programa de aprendizaje, pondrá a disposición del Sindicato y de los empleados de LUMA el derecho a participar en dicho programa.

ARTÍCULO 16 - HORAS

16.1 Sujeto a las excepciones específicas establecidas en este artículo, las horas normales de trabajo para los empleados técnicos y de oficios se describen en la siguiente tabla:

Horas normales de trabajo - Empleados manuales especializados Turno regular

Jornada laboral normal:	8 horas por turno
Días de trabajo que se programarán entre las horas de:	5:00AM - 7:00PM
Período de almuerzo:	½ hora de almuerzo no pagada
Período de descanso	Dos descansos pagados de 15 minutos - uno por la mañana y otro por la tarde
Semana normal de trabajo:	40 horas, en una serie de días consecutivos de lunes a sábado o 80 horas en dos semanas, excluyendo el domingo

Horas normales de trabajo - Empleados manuales especializados Turnos de 10 horas

Jornada laboral normal:	10 horas por turno
Días de trabajo que se programarán entre las horas de:	5:00AM - 7:00PM
Período de almuerzo:	½ hora de almuerzo no pagada
Período de descanso	Dos descansos pagados de 15 minutos - uno por la mañana y otro por la tarde
Semana normal de trabajo:	40 horas, en una serie de días consecutivos de lunes a sábado o 80 horas en dos semanas, excluyendo el domingo

Trabajo en turnos flexibles - Algunos lugares tendrán operaciones de 24 horas y funcionarán con 3 turnos

3 turnos rotativos	8 horas por turno
Turno de día	7:00AM - 4:00PM, tarifa horaria base
Turno de tarde	3:00PM - 12:00AM, pagado a una prima del 110% de la tarifa horaria base
Turno de noche	11:00PM - 8:00AM, pagado a una prima del 125%.
Período de almuerzo	½ hora de almuerzo no pagado
Período de descanso	Dos descansos pagados de 15 minutos - uno a mitad de turno antes del periodo de almuerzo y otro a mitad de turno después del periodo de almuerzo
Semana de trabajo normal	40 horas, en una serie de días consecutivos de lunes a sábado, excluyendo el domingo

Trabajo en turnos flexibles - Mediante acuerdo mutuo, los turnos pueden establecerse como 2 turnos rotativos para una cobertura de 24 horas:

2 turnos rotativos	12 horas por turno (10 horas pagadas a tiempo regular y 2 horas pagadas a tarifa de horas extras), mínimo 4 días como turno programado
Turno de día	7:00AM - 8:00PM, tarifa horaria base
Turno de noche	7:00PM - 8:00AM, pagado a una prima del 125%.
Período de almuerzo	½ hora de comida pagada
Período de descanso	Dos descansos pagados de 15 minutos - uno a mitad de turno antes del periodo de almuerzo y otro a mitad de turno después del periodo de almuerzo
Semana laboral normal	40 horas, en una serie de días consecutivos de lunes a sábado, excluyendo el domingo

- 16.2 El horario de los empleados que trabajan en turnos flexibles será el siguiente
- Los días de trabajo de una semana serán consecutivos.
 - Los horarios de trabajo tendrán una duración mínima de cuatro semanas consecutivas y se anunciarán y publicarán con la mayor antelación posible.

16.3 El Sindicato y la Empresa desean asegurar que los empleados tengan suficiente descanso entre los períodos de trabajo para permitirles trabajar con seguridad. Si bien esta cláusula establece disposiciones específicas, no se pretende eliminar la responsabilidad de los supervisores y empleados de garantizar que el trabajo pueda realizarse de forma segura y de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa o la legislación aplicable.

- Ningún turno de trabajo programado superará las 12 horas de duración.
- Ningún empleado podrá trabajar más de 16 horas en un período de 24 horas.
- Si un empleado trabaja 16 horas en un período de 24 horas, se le permitirán ocho horas consecutivas de descanso.

16.4 El empleado que, como consecuencia de un llamado, trabaje entre 8 y tres horas antes del inicio de su siguiente Jornada de Trabajo o turno regularmente programado, tendrá derecho a ocho horas consecutivas de descanso a partir de la finalización del trabajo para el que fue llamado. Las horas programadas regularmente que no se trabajen debido al tiempo de descanso obligatorio se pagarán con el salario normal.

16.5 Se avisará con diez días laborables de antelación a los empleados a los que concierna y al Sindicato cuando cualquier cuadrilla o empleado sea cambiado de trabajo en turno regular a trabajo en turno flexible. Se avisará con 72 horas de antelación a los empleados a los que concierna y al Sindicato cuando cualquier cuadrilla o empleado deba cambiar la hora de inicio o finalización a un turno regular, no más de dos veces en un período de 30 días.

Las horas de trabajo indicadas en este artículo no son una restricción de ningún máximo de horas a trabajar.

ARTÍCULO 17 - PAGO DE HORAS EXTRAS Y DE REGRESO AL TRABAJO FUERA DE HORARIO

17.1 El empleado recibirá el pago de horas extras a razón de una y media (1 ½) veces su salario regular cuando sea llamado a realizar un trabajo fuera de su horario normal de trabajo.

17.2 El empleado al que se le llame para realizar un trabajo fuera de su horario normal de trabajo o de su turno de trabajo habitual, recibirá el pago por el tiempo realmente trabajado o por una hora, lo que sea mayor, a razón de una y media (1 ½) veces su salario habitual.

17.3 El empleado al que se le llame en cualquier otro momento recibirá el pago por el tiempo realmente trabajado o por dos horas, lo que sea mayor, a razón de una y media (1 ½) veces su salario regular. Se considera que un empleado que es llamado se encuentra en servicio durante el período mínimo o hasta que el trabajo para el que ha sido llamado se haya completado. Las nuevas llamadas recibidas durante este periodo se considerarán una continuación de la llamada inicial no sujeta al pago por llamada.

17.4 Las horas extras de servicio no urgente se distribuirán de la forma más equitativa posible entre los empleados de la clasificación salarial normalmente asignada al trabajo.

17.5 Los empleados que trabajen en un día festivo recibirán el doble de su salario habitual por todas las horas trabajadas.

ARTÍCULO 18 - SERVICIO DE EMERGENCIA

18.1 El servicio de emergencia de 24 horas es necesario para proporcionar y mantener un servicio fiable y, por lo tanto, se acuerda que LUMA pueda asignar a los empleados un servicio de guardia y proporcionarles una camioneta de LUMA si se dispone de un espacio de estacionamiento aceptable en la vivienda del empleado.

18.2 Los empleados en servicio de guardia deberán estar disponibles y listos para el servicio y deberán responder a las llamadas de emergencia. El empleado deberá responder dentro de los treinta minutos siguientes a la recepción de la llamada. La jornada de espera será un período de 24 horas que comenzará a las 7:00 AM. Por cada día de trabajo programado que un empleado esté de guardia, se le pagarán dos (2) horas de salario a una y media (1½) veces la tarifa de tiempo regular, el equivalente a tres (3) horas de salario de tiempo regular. Todas las horas trabajadas en el período de 24 horas que no incluyan las horas regulares programadas se pagarán a una y media (1½) veces la tarifa de pago de tiempo regular. El pago por estar de guardia será adicional a las horas trabajadas por llamadas reales. LUMA designará a los empleados que estarán de guardia. El horario mensual de guardia se publicará con antelación. Los empleados serán asignados al horario de espera semanalmente, comenzando el jueves a las 7:00 AM.

18.3 Los turnos de guardia se distribuirán de forma tan equitativa como sea posible entre los empleados que tengan derecho a ellos. Los turnos de guardia podrán intercambiarse o dividirse previo acuerdo de la dirección. Si se requiere que un empleado esté de guardia en un día festivo pagado, su pago mínimo será de tres (3) horas a la tarifa de tiempo extra de una y media (1½) veces la tarifa regular de pago, equivalente a 4.5 horas de pago de tiempo regular.

18.4 Se espera una tasa de aceptación del 75% (tasa de ocupación) de las horas extraordinarias ofrecidas. Si el empleado no alcanza el 75% de aceptación en un periodo de 180 días, podrá ser objeto de medidas disciplinarias. LUMA hará que se verifique y publique mensualmente la tasa de aceptación de emergencias para que los empleados estén informados sobre su tasa de aceptación actual. Si hay una discrepancia en el informe mensual de la tasa de aceptación tal y como lo publica LUMA en el lugar de trabajo, el empleado afectado y su supervisor inmediato tratarán de resolverla, si la discrepancia no puede ser resuelta, la discrepancia será entregada al consejo de relaciones con el empleador. Los empleados que respondan a llamadas de emergencia que involucren trabajos en líneas energizadas que requieran de un segundo empleado calificado por razones de seguridad, deberán solicitar la asistencia de dicho empleado. El segundo empleado deberá estar calificado para brindar la asistencia necesaria, pero no es necesario que sea un trabajador de línea.

18.5 Si una tormenta o desastre natural hace que el gobierno de Puerto Rico o el gobierno federal declaren un estado de emergencia para la isla de Puerto Rico y se requiere la asistencia de un contratista o de un empleado que no sea de LUMA, los empleados de LUMA recibirán una tarifa de una y media (1½) veces su tarifa regular de pago por cada hora de trabajo hasta que la emergencia declarada haya terminado.

18.6 Un empleado asignado a trabajar en tareas de restauración en caso de tormentas fuera de Puerto Rico recibirá una tarifa de una y media (1½) veces su salario regular por todas las horas trabajadas en dicha asignación, incluyendo el tiempo de viaje necesario, la comida y el alojamiento, según se define en la Política de Viajes de Negocios y Gastos de Bolsillo de LUMA.

ARTÍCULO 19 - DÍAS FESTIVOS / VACACIONES / ENFERMEDAD

19.1 Se observarán los siguientes días festivos. En todos los días festivos se pagarán ocho (8) horas de tiempo regular.

1. Día de Año Nuevo
2. Día de Reyes
3. Viernes Santo
4. Día de los Caídos
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 Navidad
10. Cada 4 años, el día de las elecciones para gobernador será un día festivo pagado.

19.2 Si un empleado tiene que trabajar en uno de los días festivos mencionados y no está programado previamente, recibirá el doble de su salario por todas las horas trabajadas, además del pago del día festivo de 8 horas de tiempo regular.

19.3 Cada empleado recibirá 15 días de vacaciones y 12 por enfermedad, prorrateados en la fecha de contratación. Las vacaciones y los días por enfermedad pueden ser utilizados desde el 1 de julio hasta el 30 de junio, año fiscal de LUMA. Cualquier día de vacaciones no utilizado al 30 de junio, será comprado por LUMA a la tasa regular de pago del empleado por 8 horas, un máximo de diez (10) días.

19.4 Todo empleado que lleve más de 180 días contratado tendrá derecho a un Pago de Navidad de \$750 que se pagará en el segundo cheque de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 20 - NEGOCIOS/ACTIVIDADES DEL SINDICATO

20.1 El Sindicato acuerda que ningún representante del Sindicato llevará a cabo actividades sindicales en áreas de trabajo en horario laboral sin notificar debidamente a LUMA.

ARTÍCULO 21 - PAGO

21.1 El día de pago será quincenal, el viernes siguiente al final de un período de pago regular. Cuando el día de pago caiga en un día festivo como se designa en este contrato, los empleados recibirán su pago en el día de trabajo programado anterior. Cada período de pago cubrirá todas las horas trabajadas y todos los pagos pendientes hasta el final del último período de pago. El período de nómina será de dos semanas y terminará a las 12:01 a.m. del domingo anterior al día de pago. A efectos de la nómina, LUMA utilizará una semana laboral de 12:01 a.m. del domingo a la medianoche del sábado. Todos los pagos se harán mediante depósito directo en el banco o unión de crédito que elija el empleado. LUMA cambiará a una nómina semanal y deberá haber hecho la transición para el 1 de julio de 2022.

21.2 Tarifas:

7/1/2021 - 6/30/2022	TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
Capataz general... 115% de Técnico liniero	\$39.68	\$7.75	\$6.50	3%	\$55.12
Capataz..... 110% de Técnico liniero	\$37.95	\$7.75	\$6.50	3%	\$53.34
Trabajador averías / Empalmador 105% de TL	\$36.23	\$7.75	\$6.50	3%	\$51.56
Técnico liniero	\$34.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$49.79
Técnico senior de subestaciones. . 100% de TL	\$34.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$49.79
Técnico de subestación90% de TL	\$31.05	\$7.75	\$6.50	3%	\$46.23
Técnico de URD..... 90% de TL	\$31.05	\$7.75	\$6.50	3%	\$46.23
Técnico de mediciones 85% de TL	\$29.33	\$7.75	\$6.50	3%	\$44.45
Operador de equipo pesado**. 85% de TL	\$29.33	\$7.75	\$6.50	3%	\$44.45
Electricista de servicios públicos 80% de TL	\$27.60	\$7.75	\$6.50	3%	\$42.68
Operador 75% de TL	\$25.88	\$7.75	\$6.50	3%	\$40.90
Técnico de bajo voltaje . . .70% de TL	\$24.15	\$7.75	\$6.50	3%	\$39.12
Trab de tierra / Obrero.....50% de TL	\$17.25	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.02
Conductor..... 50% de TL	\$17.25	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.02

Aprendiz de liniero:	TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
1er Periodo (60%) de Técnico liniero. . . .	\$20.70	\$7.75	\$4.50	3%	\$33.57
2do Periodo (65%) de Técnico liniero. . . .	\$22.43	\$7.75	\$4.50	3%	\$35.35
3er Periodo (70%) de Técnico liniero. . . .	\$24.15	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.12
4to Periodo (75%) de Técnico liniero. . . .	\$25.88	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.90
5to Periodo (80%) de Técnico liniero. . . .	\$27.60	\$7.75	\$4.50	3%	\$40.68
6to Periodo (85%) de Técnico liniero. . . .	\$29.33	\$7.75	\$4.50	3%	\$42.45
7mo Periodo (90%) de Técnico liniero. . . .	\$31.05	\$7.75	\$4.50	3%	\$44.23

Aprendiz de técnico de subestación:	TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
1ro Periodo (60%) de Técnico subestación	\$18.63	\$7.75	\$4.50	3%	\$31.44
2do Periodo (65%) de Técnico subestación	\$20.18	\$7.75	\$4.50	3%	\$33.04
3ro Periodo (70%) de Técnico subestación	\$21.74	\$7.75	\$4.50	3%	\$34.64
4to Periodo (75%) de Técnico subestación	\$23.29	\$7.75	\$4.50	3%	\$36.24
5to Periodo (80%) de Técnico subestación	\$24.84	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.84
6to Periodo (85%) de Técnico subestación	\$26.39	\$7.75	\$4.50	3%	\$39.43
7mo Periodo (90%) de Téc. subestación	\$27.95	\$7.75	\$4.50	3%	\$41.03

Aprendiz de técnico de URD:	TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
1ro Periodo (60%) de Técnico de URD. . . .	\$18.63	\$7.75	\$4.50	3%	\$31.44
2do Periodo (70%) de Técnico de URD. . . .	\$21.74	\$7.75	\$4.50	3%	\$34.64
3ro Periodo (80%) de Técnico de URD. . . .	\$24.84	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.84
4to Periodo (90%) de Técnico de URD. . . .	\$27.95	\$7.75	\$4.50	3%	\$41.03

*Todos los aumentos del plan médico serán pagados por el empleador

**El operador de equipos pesados debe mantener al día la certificación de grúa correspondiente para mantener la clasificación

Pago de Navidad de \$750 por empleado por año

Año 2 - 4% de aumento a ser distribuido de acuerdo con el Sindicato

Año 3 - 3% de aumento a ser distribuido de acuerdo con el Sindicato

Año 4 - 3% de aumento a ser distribuido de acuerdo con el Sindicato

Año 5 - aumento del 4% a ser distribuido de acuerdo al Sindicato

Año 6 - apertura salarial a negociar entre el Sindicato y LUMA

7/1/2022 - 6/30/2023			TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
Capataz general	115% de Técnico liniero	115%	\$41.26	\$7.75	\$6.50	3%	\$56.75
Capataz	110% de Técnico liniero	110%	\$39.47	\$7.75	\$6.50	3%	\$54.90
Trabajador averías / Empalmador . . .	105% de TL	105%	\$37.67	\$7.75	\$6.50	3%	\$53.05
Técnico liniero [TL]		100%	\$35.88	\$7.75	\$6.50	3%	\$51.21
Técnico senior de subestaciones	100% de TL	100%	\$35.88	\$7.75	\$6.50	3%	\$51.21
Técnico de subestación	90% de TL	90%	\$32.29	\$7.75	\$6.50	3%	\$47.51
Técnico de URD	90% de TL	90%	\$32.29	\$7.75	\$6.50	3%	\$47.51
Liniero de Servicios Públicos 1	80% de TL	80%	\$28.70	\$7.75	\$6.50	3%	\$43.82
Liniero de Servicios Públicos 2	90% de TL	90%	\$32.29	\$7.75	\$6.50	3%	\$47.51
Técnico de mediciones	85% de TL	85%	\$30.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$45.66
Operador de equipo pesado**	85% de TL	85%	\$30.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$45.66
Electricista de servicios públicos	80% de TL	80%	\$28.70	\$7.75	\$6.50	3%	\$43.82
Operador	75% de TL	75%	\$26.91	\$7.75	\$6.50	3%	\$41.97
Técnico de bajo voltaje	70% de TL	70%	\$25.12	\$7.75	\$6.50	3%	\$40.12
Trab de tierra / Obrero	50% de TL	50%	\$17.94	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.73
Conductor	50% de TL	50%	\$17.94	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.73

Aprendiz de liniero:			TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
1er Periodo (60%) de Técnico liniero. . . .		60%	\$21.53	\$7.75	\$4.50	3%	\$34.42
2do Periodo (65%) de Técnico liniero. . . .		65%	\$23.32	\$7.75	\$4.50	3%	\$36.27
3er Periodo (70%) de Técnico liniero. . . .		70%	\$25.12	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.12
4to Periodo (75%) de Técnico liniero. . . .		75%	\$26.91	\$7.75	\$4.50	3%	\$39.97
5to Periodo (80%) de Técnico liniero. . . .		80%	\$28.70	\$7.75	\$4.50	3%	\$41.82
6to Periodo (85%) de Técnico liniero. . . .		85%	\$30.50	\$7.75	\$4.50	3%	\$43.66
7mo Periodo (90%) de Técnico liniero. . . .		90%	\$32.29	\$7.75	\$4.50	3%	\$45.51

Aprendiz de técnico de subestación:			TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
1ro Periodo (60%) de Técnico subestación		60%	\$19.38	\$7.75	\$4.50	3%	\$32.21
2do Periodo (65%) de Técnico subestación		65%	\$20.99	\$7.75	\$4.50	3%	\$33.87
3ro Periodo (70%) de Técnico subestación		70%	\$22.60	\$7.75	\$4.50	3%	\$35.53
4to Periodo (75%) de Técnico subestación		75%	\$24.22	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.20
5to Periodo (80%) de Técnico subestación		80%	\$25.83	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.86
6to Periodo (85%) de Técnico subestación		85%	\$27.45	\$7.75	\$4.50	3%	\$40.52
7mo Periodo (90%) de Téc. subestación		90%	\$29.06	\$7.75	\$4.50	3%	\$42.18

Aprendiz de técnico de URD:			TARIFA	MÉDICO*	NEAP	NEBF	TOTAL
1ro Periodo (60%) de Técnico de URD. . . .		60%	\$19.38	\$7.75	\$4.50	3%	\$32.21
2do Periodo (70%) de Técnico de URD. . . .		70%	\$22.60	\$7.75	\$4.50	3%	\$35.53
3ro Periodo (80%) de Técnico de URD. . . .		80%	\$25.83	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.86
4to Periodo (90%) de Técnico de URD. . . .		90%	\$29.06	\$7.75	\$4.50	3%	\$42.18

*Todos los aumentos del plan médico serán pagados por el empleador

**El operador de equipos pesados debe mantener al día la certificación de grúa correspondiente para mantener la clasificación

Pago de Navidad de \$750 por empleado por año

Año 2 - 4% de aumento a ser distribuido de acuerdo con el Sindicato

Año 3 - 3% de aumento a ser distribuido de acuerdo con el Sindicato

Año 4 - 3% de aumento a ser distribuido de acuerdo con el Sindicato

Año 5 - aumento del 4% a ser distribuido de acuerdo al Sindicato

Año 6 - apertura salarial a negociar entre el Sindicato y LUMA

- 21.3 Técnico de subestación: debe trabajar en todos los aparatos energizados y desenergizados dentro de los límites de la subestación.
- 21.4 Técnico de mediciones: debe trabajar en todos los aparatos desenergizados y energizados hasta 600 voltios, TC, PT y medidores, normalmente dentro de los límites de la subestación y también en otros lugares especificados por LUMA.
- 21.5 Electricista de servicios públicos: trabajará en sistemas de 600 voltios o menos y en medidores residenciales, comerciales e industriales autónomos. Otras tareas incluyen la lectura de los medidores, las conexiones/desconexiones/validaciones de los medidores de los clientes, las conexiones secundarias de los clientes nuevos, el acoplamiento secundario, el mantenimiento y la solución de problemas del alumbrado público, los problemas de calidad de la energía, la medición primaria y las investigaciones de desviación de energía.
- 21.6 Técnico de URD: debe trabajar con todos los cables subterráneos residenciales, comerciales e industriales desenergizados, transformadores y aparatos, con la excepción de la colocación de los EPP adecuados por razones de seguridad.
- 21.7 Técnico de baja tensión - puede trabajar en el entorno energizado hasta 600 voltios.
- 21.8 Operador - debe operar todo equipo necesario para la construcción y mantenimiento de líneas eléctricas, incluyendo montacargas. El empleador proporcionará toda la capacitación necesaria para mantener los certificados al día.
- 21.9 Trabajador de tierra - debe ayudar en todas las tareas que se le asignen en tierra. Los trabajadores de tierra no pueden realizar tareas de energía, ni pueden operar equipos, aunque pueden desempeñarse como conductores si tienen la licencia correspondiente.
- 21.10 Se pagará una prima de \$2.00 por hora a los Linieros certificados que realicen trabajos energizados con las manos descubiertas.
- 21.11 Se pagará una prima de \$2.00 por hora por trabajos en helicóptero para aquellos empleados que estén sobre, dentro o debajo de un helicóptero.
- 21.12 Si un empleado viaja fuera de su lugar de trabajo principal mientras realiza actividades de la empresa, puede tener derecho a un reembolso razonable de los gastos en forma de dietas. Las dietas cubren las comidas y los gastos imprevistos durante los viajes de negocios. Las dietas sólo se pagarán a los empleados que incurran en gastos mientras viajan y el empleado no puede solicitar la asignación de dietas y los gastos reales de comida en el mismo viaje. Las tarifas de las dietas se fijan de acuerdo con las establecidas por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos mientras se viaja dentro de Puerto Rico y la Administración de Servicios Generales de los Estados Unidos (GSA) para los viajes a los Estados Unidos continentales (CONUS) por día, ya que pueden ser aplicables y cambiar cada cierto tiempo. No se requieren recibos de comidas u otros para documentar las dietas.
- 21.13 Las dietas se utilizan para viajes de negocios con pernoctación que requieran un viaje de 25 millas o más desde el lugar de trabajo principal del empleado, tal como se define en la Política de Viajes de Negocios y Gastos de Negocios de LUMA.

ARTÍCULO 22 - NEBF

22.1 Se conviene que de acuerdo con el Contrato de Prestaciones de los Empleados del Fondo Nacional de Prestaciones Eléctricas ("NEBF"), celebrado entre la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos y la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos el 3 de septiembre de 1946, enmendado, y ahora definido como el Contrato y Fideicomiso de Prestaciones Laborales Modificado, que, a menos que el NEBF autorice lo contrario, el Empleador individual enviará mensualmente al representante local de recaudación designado por el NEBF una cantidad equivalente al 3% de la nómina laboral mensual bruta pagada a los empleados de esta unidad de negociación, o acumulada por ellos, y un informe completo de la nómina establecido por el Plan NEBF. El pago se efectuará mediante cheque o giro y constituirá una deuda vencida y exigible al NEBF el último día de cada mes natural, que podrá ser recuperada mediante una demanda iniciada por el NEBF o su cesionario. El pago y el informe de la nómina se enviarán por correo a la oficina del representante local de cobros correspondiente, a más tardar quince (15) días naturales después del final de cada mes natural.

22.2 El Empleador individual acepta por medio del presente documento y se compromete a cumplir con el Contrato y Fideicomiso de Prestaciones Laborales Modificado.

22.3 El Empleador individual que no remita lo dispuesto anteriormente estará sujeto además a que se rescinda su contrato tras recibir una notificación escrita por parte del Sindicato con setenta y dos (72) horas de anticipación, siempre y cuando el Empleador individual no muestre pruebas satisfactorias de que los pagos requeridos se hicieron llegar al correspondiente agente local de cobros.

22.4 El incumplimiento por parte de un Empleador individual de las disposiciones aplicables del Contrato y Fideicomiso de Prestaciones Laborales Modificado también constituirá un incumplimiento del presente Contrato.

ARTÍCULO 23 - NEAP

23.1 Se conviene que, de conformidad con el Contrato del Plan de Pensiones de Activos Individuales IBEW-Distrito Diez-NECA celebrado entre la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos, Inc, y la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos el 11 de diciembre de 1973, enmendado, y ahora delineado como el Contrato y Fideicomiso del Plan Nacional de Anualidades Eléctricas, que, a menos que el Plan Nacional de Anualidades Eléctricas (NEAP) autorice lo contrario, el empleador individual enviará mensualmente al representante de cobros designado por el NEAP una cantidad igual a \$6.50/hora (o \$4.50/hora en el caso de los aprendices) junto con un informe completo de la nómina establecido por el NEAP. El pago se efectuará mediante cheque o giro y constituirá una deuda vencida y exigible al NEAP el último día de cada mes natural, que podrá ser recuperada mediante una demanda iniciada por el NEAP o su cesionario. El pago y el informe de la nómina se enviarán por correo al NEAP a más tardar 15 días naturales después del final de cada mes natural.

23.2 El Empleador acepta y se compromete a cumplir con el Contrato y Fideicomiso del Plan Nacional de Anualidades Eléctricas.

23.3 El empleador individual que no cumpla con las remisiones antes mencionadas estará sujeto además a que se rescinda su contrato tras recibir una notificación escrita por parte del Sindicato con 72 horas de antelación, siempre y cuando el Empleador individual no muestre pruebas satisfactorias de que los pagos requeridos se hicieron llegar al correspondiente agente local de cobros.

23.4 El incumplimiento por parte de un empleador individual de las disposiciones aplicables del Contrato y Fideicomiso del Plan Nacional de Anualidades Eléctricas constituirá también un incumplimiento del presente contrato laboral.

ARTÍCULO 24 - SEGURO DE SALUD - PLAN MÉDICO

24.1 Los Empleados son elegibles para participar en cualquier plan de beneficios ofrecido por LUMA. LUMA actualmente paga el 100% de los beneficios de Salud, Dental, Visión, Seguro de Vida, Incapacidad a corto y largo plazo para los Empleados, sin costo adicional para el Empleado. Los beneficios que se amplíen a los miembros de la familia requerirán una prueba de elegibilidad y se proporcionarán sin costo adicional para el empleado. LUMA ofrece prestaciones adicionales según se detalla en las políticas de la empresa y en los resúmenes descriptivos de los planes. LUMA se reserva el derecho de modificar los términos o el plan en el futuro a su exclusiva discreción. Cualquier aumento será pagado por el empleador.

ARTÍCULO 25 - NORMA DE APRENDIZAJE Y CAPACITACIÓN EN EL EXTERIOR

25.1 Se dispondrá de un Programa de Capacitación de Aprendices adecuado para capacitar a cualquier empleado bajo este contrato.

ARTÍCULO 26 – SEGURIDAD

26.1 LUMA proporcionará el equipo de seguridad de protección requerido. El equipo de seguridad proporcionado será aprobado por OSHA e incluye, pero no se limita a, lo siguiente

- Cascos dieléctricos
- Gafas de seguridad (aprobadas por ANSI)
- Traje para la lluvia (para emergencias por inclemencias del tiempo); guantes y "cubreguantes" de goma con clasificación dieléctrica; mangas y cubiertas de goma con clasificación dieléctrica.
- Herramientas de trabajo, como "hot sticks" y demás, utilizadas para trabajar con y cerca de líneas y equipos energizados
- Ropa antifuego ("FR") exigida por la OSHA.

26.2 Durante el horario de trabajo se celebrarán reuniones periódicas de seguridad. Los empleados programados para trabajar están obligados a asistir a las reuniones de seguridad cuando se celebren.

26.3 LUMA puede adoptar reglamentos de seguridad y los empleados deberán acatar dichos reglamentos y otras políticas de seguridad según lo escrito en el manual de seguridad de LUMA.

26.4 Como condición de trabajo, los empleados en las clasificaciones designadas cubiertas por este contrato están obligados a tener una licencia válida de categoría 9 y una tarjeta médica válida, cualquiera que sea aplicable al puesto del empleado para realizar el trabajo, a menos que estén exentos por las regulaciones federales o del Departamento de Transporte.

ARTÍCULO 27 - CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

27.1 Es responsabilidad del empleado presentarse al trabajo mental y físicamente apto para el mismo. Esto requiere que los empleados se abstengan de consumir bebidas alcohólicas y drogas que alteren el estado de ánimo y que puedan afectar su rendimiento y seguridad en el trabajo durante el período laboral programado, durante el almuerzo y durante las pausas de trabajo o mientras estén asignados de guardia.

(a) Se podrá exigir a un empleado que se presente ante un médico o proveedor de atención médica designado para que se le realice un examen de aptitud para el trabajo dirigido por un médico si un supervisor considera que la persona parece no estar apta para el trabajo. El médico que realice el examen de aptitud para el trabajo podrá exigir una prueba de detección de drogas y/o alcohol.

(b) LUMA también puede requerir pruebas de drogas y alcohol según lo requieran las regulaciones del Departamento de Transporte Federal y/o local; sospecha razonable, pruebas aleatorias, posteriores a

incidentes y de regreso al trabajo. Las políticas adoptadas para este propósito pueden ser aplicables a todos los empleados y pueden cambiarse, actualizarse y comunicarse según sea necesario para asegurar el cumplimiento de las normas federales, estatales o locales.

27.2 Todos los gastos relacionados con esta política correrán a cargo de LUMA.

27.3 En caso de que surja alguna diferencia en cuanto a la aplicación del cumplimiento de las disposiciones de este artículo, dicha diferencia se considerará como una queja y se resolverá de acuerdo con el procedimiento de quejas.

ARTÍCULO 28 - DISPOSICIONES VARIAS

28.1 La invalidación de cualquier disposición de este contrato por la ley no afectará a ninguna otra parte del mismo, y las disposiciones no invalidadas permanecerán en pleno vigor y efecto. Las partes se reunirán entonces con el fin de modificar el contrato existente para ajustarlo a la ley mediante la incorporación en este contrato de disposiciones que reflejen la intención de la ley.

28.2 Asimismo, se acuerda que el presente Contrato constituye el contrato íntegro de las partes en relación con las horas, salarios y condiciones de trabajo que establece los beneficios mínimos y las condiciones de trabajo que las partes pretenden preservar durante la vigencia del Contrato.

28.3 Las partes reconocen que este Contrato también resuelve todos los asuntos entre ellas y entre cualquier empleado y LUMA a partir de la fecha de entrada en vigor, incluyendo, pero sin limitarse a, todas las quejas, reclamaciones, argumentos y asuntos relacionados con cualquier hecho o conducta que haya ocurrido antes de la fecha de entrada en vigor, ya sea que tales hechos sean conocidos o desconocidos. Todas estas quejas, reclamaciones, argumentos y cuestiones se considerarán plena y definitivamente resueltas y conciliadas o renunciadas a partir de la fecha de este Contrato.

ARTÍCULO 29 - JURISDICCIÓN LABORAL

29.1 Los empleados de LUMA que no estén cubiertos por este Contrato no realizarán trabajos de ninguna clasificación laboral cubierta por este contrato, excepto en caso de emergencia que amenace la vida; en relación con la capacitación o la inspección; y nadie que no esté calificado realizará trabajos relacionados con ninguna clasificación laboral cubierta por este contrato.

Firmado este 1 de septiembre de 2021:

LUMA Energy, LLC

IBEW Local Union 222

ver versión inglesa

Firma

Firma

Nombre, Título

Nombre, Título

fecha

fecha

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

El presente Contrato de Negociación Colectiva en vigor entre el IBEW Local 222 ("Sindicato") y LUMA Energy, LLC ("LUMA"), en lo sucesivo denominado el "Contrato", regirá todos los asuntos no cubiertos por este Memorando de Entendimiento, en lo sucesivo denominado el "MOU".

La fecha de vencimiento de este MOU será el 30 de junio de 2026. No habrá prórrogas a menos que ambas partes, el Sindicato y LUMA, lo acuerden mutuamente.

El propósito de este MOU es establecer las clasificaciones de Liniero de Servicios Públicos 1 (al 80% de la escala de Técnico Liniero) y Liniero de Servicios Públicos 2 (al 90% de la escala de Técnico Liniero). Estas clasificaciones se utilizarán durante la vigencia de este MOU para ayudar a establecer las normas y la vía para que los empleados de estas dos clasificaciones se conviertan en Técnicos linieros.

La responsabilidad de LUMA para con los empleados de estas clasificaciones es proporcionar las evaluaciones y los módulos de capacitación específicos para cada empleado que, una vez completados satisfactoriamente, darán como resultado final el ascenso a la clasificación de Técnico Liniero. Las clasificaciones de Liniero de Servicios Públicos 1 y 2 están diseñadas para que sean progresivas. Los clasificados en la categoría de Liniero de Servicios Públicos 1 deben trabajar primero para alcanzar los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para la clasificación de Liniero de Servicios Públicos 2 antes de alcanzar la clasificación de Técnico Liniero. La responsabilidad del empleado es realizar todos los trabajos de libro y las asignaciones previstas como necesarias para alcanzar la categoría de Técnico Liniero.

Cualquier empleado que, al expirar este contrato, no haya completado satisfactoriamente los requisitos será colocado en una clasificación apropiada que corresponda a su nivel de habilidad. No completar los requisitos asignados no significa necesariamente el despido de LUMA, pero su remuneración y sus nuevas responsabilidades se ajustarán para reflejar la función para la que califica.

Todos los aumentos salariales o de beneficios serán los mismos que los del Contrato mencionado anteriormente y entrarán en vigor para cualquier empleado cubierto por este MOU en las fechas correspondientes.

LUMA y el Sindicato acuerdan trabajar juntos para hacer posible que todo empleado calificado ascienda a la clasificación de Técnico Liniero antes de que expiren los títulos de trabajo de Liniero de Servicios Públicos 1 y Liniero de Servicios Públicos 2.

El LINIERO DE SERVICIOS PÚBLICOS 1 estará disponible para realizar todas las construcciones nuevas, de transmisión o distribución, podrá cubrir por seguridad cualquier línea energizada hasta 15,000 voltios, pero no podrá realizar trabajos de emergencia o no emergencia en ninguna línea o aparato energizado por encima de los 1,000 voltios y no podrá trabajar ni realizar las tareas de Capataz.

El LINIERO DE SERVICIOS PÚBLICOS 2 estará disponible para realizar todas las construcciones nuevas, de transmisión o distribución, se le permitirá trabajar en líneas energizadas con el Técnico Liniero o el Capataz. No podrá ser el Supervisor de Aprendices en espacios de trabajo energizados y no podrá trabajar o manejar los deberes de Capataz.

LUMA Energy, LLC

IBEW Local Union 222

ver versión inglesa

firma

firma

**En caso que halla
una diferencia entre
el convenio en ingles y
el convenio en espanol,
el convenio en ingles prevalece**

This page intentionally left blank.

AGREEMENT

Between

LUMA Energy, LLC

And

**International Brotherhood
of Electrical Workers
Local Union 222**

September 1, 2021 through June 30, 2026

(revised September 3, 2021)

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 - PARTIES TO AGREEMENT	3
ARTICLE 2 - RECOGNITION	3
ARTICLE 3 - DURATION.....	3
ARTICLE 4 - UNIONIZED WORKSHOP	4
ARTICLE 5 - UNION SECURITY AND UNION RELATIONS	4
ARTICLE 6 - MANAGEMENT RIGHTS.....	5
ARTICLE 7 - PROBATIONARY & TEMPORARY EMPLOYEES.....	5
ARTICLE 8 - SUBCONTRACTING	6
ARTICLE 9 - EMPLOYER RELATIONS COUNCIL.....	6
ARTICLE 10 - GRIEVANCES.....	7
ARTICLE 11 - ARBITRATION	7
ARTICLE 12 - STRIKES, LOCKOUTS.....	8
ARTICLE 13 - DISCIPLINE.....	8
ARTICLE 14 - JOB CLASSIFICATIONS & TRANSFERS	8
ARTICLE 15 - TRAINING	8
ARTICLE 16 - HOURS	9
ARTICLE 17 - OVERTIME AND CALL BACK PAY.....	10
ARTICLE 18 - EMERGENCY SERVICE	11
ARTICLE 19 - HOLIDAYS / VACATION / SICK.....	12
ARTICLE 20 - UNION BUSINESS/ACTIVITIES.....	12
ARTICLE 21 - PAY.....	12
ARTICLE 22 - NEBF.....	15
ARTICLE 23 - NEAP	15
ARTICLE 24 - HEALTH INSURANCE – MEDICAL PLAN	16
ARTICLE 25 - STANDARD OUTSIDE APPRENTICESHIP & TRAINING LANGUAGE.....	16
ARTICLE 26 - SAFETY	16
ARTICLE 27 - ALCOHOL AND DRUG USE	16
ARTICLE 28 - MISCELLANEOUS	17
ARTICLE 29 - WORK JURISDICTION	17
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING	EXHIBIT I

ARTICLE 1 - PARTIES TO AGREEMENT

1.1 This agreement made and entered into this first day of September, 2021 by and between “LUMA Energy, LLC” hereinafter “LUMA” or “Employer”, and IBEW Local Union 222, hereinafter known as “Union”, constitutes a full and complete settlement of all matters relating to wages, hours and working conditions.

ARTICLE 2 - RECOGNITION

2.1 LUMA recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining representative for purposes of collective bargaining with respect to wages, hours, and other conditions of employment for the appropriate unit listed below, employed by LUMA at all Puerto Rico facilities.

2.2 The Appropriate Unit to be covered by this Agreement shall have employees in the classifications of, General Foreman, Foreman, Troubleshooter/Splicer, Journeyman Lineworker, Substation, URD and Meter Technicians, Operators (including Heavy Equipment), Low Voltage Technicians, Groundmen, Truck Drivers and Apprentice(s).

2.3 These classifications are established by the workers employed with LUMA in the following utility operations:

- a) Overhead and underground electric power transmission, distribution, and communication lines
- b) Substations
- c) Rural and urban public power lines
- d) Improvements to substations, electrical lines, and communications lines

2.4 No employees included in the Appropriate Unit may be transferred to an executive, office clerical employee, administrative employee, guard, or supervisor without their express consent. LUMA shall notify the Union with sufficient time prior to offering said position to the worker.

2.5 Nothing in this Article shall be construed as a limitation on LUMA’s right to make work assignments or as a guarantee of any particular work to a particular class or group of employees.

ARTICLE 3 - DURATION

3.1 This agreement shall become effective on the date of signing and shall continue in full force and effect until June 30, 2026 and shall be automatically renewed from year to year thereafter unless either party serves written notice on the other not less than one hundred eighty (180) days prior to the 1st day of July 2026 or any subsequent anniversary date thereafter specifying a desire to modify, alter, amend, or terminate this agreement.

3.2 This Agreement shall be subject to change or supplement at any time by mutual consent of the parties hereto. Any such change or supplement agreed upon shall be reduced to writing, signed by the parties hereto, and submitted to the Union for approval, the same as this Agreement.

3.3 If such written notice is timely given pursuant to Section 3.1, this agreement in its entirety shall remain in full force and effect during any negotiations for a new agreement.

3.4 If, after a 180-day period from the last effective day of the contract, an agreement has not been reached, all issues still in contention shall be handled through binding arbitration. The American Arbitration Board shall be used for this arbitration process.

ARTICLE 4 - UNIONIZED WORKSHOP

4.1 All workers covered by this Agreement who were Union members on the signing date are required, as a condition of their continued employment, to keep up to date with the payment of their fees as bona fide members.

4.2 All new workers for LUMA, whose occupations are covered in the provisions of this Agreement, are required, as a condition of their continued employment, to affiliate with the Union within eight (8) days of being hired by LUMA and keep up to date with the payment of their fees to remain bona fide members.

4.3 LUMA commits to keep a unionized workshop. Any employee that refuses to sign the union membership card and dues deduction card will be sent to the union for proper orientation.

4.4 This clause of the Agreement shall be placed on a noticeboard that is visible to workers and its scope shall be explained to all affected workers.

ARTICLE 5 - UNION SECURITY AND UNION RELATIONS

5.1 While this agreement is in force LUMA agrees to deduct dues (according to the Union Bylaws) from the first paycheck of the month of employees who request LUMA to do so in writing and remit such amounts to the Union. Such Dues Deduction Authorization forms shall be consistent with the National Labor Relations Act, as amended, and the provisions of this Article. LUMA agrees to deduct and remit to the Union periodic dues once per month for each employee who has provided LUMA with an executed Dues Deduction Authorization form and will continue doing so until the employee revokes authorization according to the lawful terms of the Dues Deduction Authorization form. This Article is enforceable to the extent that it complies with all local and federal laws. The Union will provide LUMA with the authorization cards for the union dues deduction and membership card.

5.2 The Union agrees to save LUMA harmless from any and all damages and liabilities that may arise from complying with the provisions of Section 5.1.

5.3 LUMA and the Union will comply with all local and federal laws respecting non-discrimination in employment and this agreement shall be subject to such laws.

5.4 All provisions of this agreement shall apply alike (equally) to all male and female employees. Masculine pronouns or references in this agreement shall be deemed to include feminine pronouns or references.

5.5 LUMA shall not negotiate individually or collectively with employees covered under this agreement any terms or conditions that may circumvent this agreement.

5.6 LUMA will notify the Union of the names of new or rehired employees on or before the fifteenth (15th) day of each month, including their address, date of employment, and rate of pay. LUMA also agrees to notify the Union of the dates of terminated employees, laid off employees, and employees on a leave of absence and the date of return from a leave of absence or layoff by the fifteenth (15th) day of the month following such action.

5.7 The Union shall be provided a termination notice within one business day from the date of the termination.

ARTICLE 6 - MANAGEMENT RIGHTS

6.1 It is recognized that LUMA has an obligation to provide the citizens of Puerto Rico with reliable, modern, and economical electrical service and that LUMA therefore must be sensitive to engineering and technological changes in equipment and service methods. Except as may be limited by an express provision of this Agreement, all rights to manage the facilities and direct the working forces are vested exclusively in LUMA to take whatever action is necessary to carry out any functions of LUMA in order to promote efficiency, order and productivity.

6.2 The exercise of the rights and functions reserved to LUMA shall not be reviewable by arbitration unless such right or function is exercised so as to violate an express provision of this agreement.

6.3 If the Union believes in good faith that a rule or regulations adopted or modified by LUMA is unreasonable because it violates an express provision of this agreement it shall have fifteen (15) days after receiving notice of such rule to submit a grievance. If no grievance is timely filed, or if the rule does not conflict with an express provision of this agreement, it shall be deemed reasonable.

ARTICLE 7 - PROBATIONARY & TEMPORARY EMPLOYEES

7.1 Regular full-time employees are those hired on an indefinite basis and regularly scheduled to work a full-time shift of forty (40) hours a week.

7.2 Temporary probationary status shall apply to all new employees covered by this Agreement whose start date is after the start date of this agreement. Their employment shall be, for one hundred eighty (180) days, on a temporary probationary basis. In this section an eight-hour shift shall equal one working day. During this period an employee who is laid off and is offered re-employment within 12 months of the date of layoff shall resume their temporary probationary status with their accrued time intact. Upon completion of the 180-day probationary period they shall be considered a regular full-time employee.

7.3 Any employee discharged for just cause during this probationary period is without recourse under this Agreement.

ARTICLE 8 - SUBCONTRACTING

8.1 Throughout the term of this Agreement, LUMA can subcontract Appropriate Unit work, tasks, or functions but this subcontracting will not put in jeopardy the employment of Union members.

8.2 If LUMA finds itself required to subcontract tasks belonging to the Appropriate Unit due to the lack of available LUMA employees, it is agreed, in order to uphold the standard of living for the LUMA employees and the citizens of Puerto Rico, the total hour package for subcontracting shall be equal to or above the total package for the classification working under the LUMA contract.

ARTICLE 9 - EMPLOYER RELATIONS COUNCIL

9.1 The Union and LUMA agree to jointly form an Employer Relations Council (ERC), with the purpose outlined below:

- (1) To improve communication between representatives of the Union and LUMA;
- (2) To provide the Union and LUMA with opportunities to review and explore new and joint approaches to achieving organizational effectiveness;
- (3) To assist the Union and LUMA in solving problems of mutual concern not susceptible to resolution within the collective bargaining process;
- (5) To discuss programs which improve job security, enhance economic and community development, and promote the general welfare of the community and the industry;
- (6) To encourage and support the initiation and operation of similarly constituted local labor-management cooperation committees;
- (7) To review programs concerning various aspects of the industry, including but not limited to, new technologies, occupational safety and health, labor relations, and new methods of improved production;
- (9) To enhance the involvement of the Union in making decisions that affect their working lives; and
- (10) To engage in any other lawful activities incidental or related to the accomplishment of these purposes and goals.

9.2 The ERC will be composed of three (3) representatives both from the Union and from LUMA, totaling six (6) members.

9.3 The ERC will meet at a minimum quarterly, with a mutual desire to meet monthly if schedules allow.

ARTICLE 10 - GRIEVANCES

10.1 A grievance is any complaint that the provisions of this agreement are being violated.

10.2 Grievances shall be processed as follows:

Step 1: If the grievance cannot be resolved between the employee and his or her supervisor, the employee may request a meeting or phone conference between the Union and the involved supervisor. Such a meeting shall be held on non-working time within five (5) working days of the alleged violation as soon as possible after the end of the work-shift. The meeting may be held on working time if LUMA and the Union agree.

Step 2: If the grievance is not resolved at Step 1, it may be reduced to writing and submitted to LUMA. Such grievance must be received by LUMA or its designee within five (5) working days of the Step 1 meeting and must clearly state (a) the employee's complaint; (b) the facts on which the complaint is based; and (c) the contract provisions violated. LUMA or its designee and the Union representative shall meet to discuss the grievance within five (5) working days of LUMA's receipt of the grievance. The grievant may attend this meeting if the Union agrees.

Step 3: If the grievance is not resolved at Step 2, the Union may request a meeting between the Union's business representative and LUMA. Such meeting shall be requested within ten (10) working days of the Step 2 meeting and shall be held within twenty (20) calendar days of the request. LUMA shall respond at the meeting or in writing within five (5) working days of the Step 3 meeting.

Step 4: If the grievance is not resolved at Step 3, the Union may request arbitration of the grievance under Article 11. Such request must be in writing and received by LUMA within five (5) working days of the Step 3 Answer or ten (10) working days of the Step 3 meeting, whichever is later.

ARTICLE 11 - ARBITRATION

11.1 In the event of a request for arbitration the parties shall agree on the arbitrator or, if agreement cannot be reached within five (5) working days, a panel of five arbitrators shall be requested from the Federal Mediation and Conciliation Service. Each party shall alternately strike one name; the remaining member of the panel shall be the arbitrator. Each party may once reject a full panel before beginning the striking procedure. A coin flip shall determine which party strikes first.

11.2 The Arbitrator shall have jurisdiction only to determine whether the agreement has been violated and shall have no authority to legislate or modify, change, subtract or add to the provisions of this agreement. Decisions on questions of arbitrability and law shall be reviewable de novo. Under no circumstances shall parties be required to arbitrate any matter after the expiration or termination of this Agreement.

11.3 A grievance not brought to the attention of LUMA within 10 working days after the date that the grievant could reasonably be expected to know of such event, need not be recognized by LUMA and shall not be subject to arbitration.

11.4 The time limits in this Article and Article 10 shall be strictly construed. Grievances not timely processed shall not be arbitrable. There may be no waiver of the provisions of this section unless mutually agreed in writing by LUMA or its designate and a business manager of the Union or his designate.

11.5 The decision of the arbitrator within his jurisdiction shall be final and binding upon the parties unless set aside by court of competent jurisdiction. Each party shall bear the expense of preparing and presenting its own case. The expenses of the arbitrator shall be shared equally. Each party shall be responsible for the cost of witnesses and transcripts on their behalf.

11.6 The Union and LUMA may agree in writing to allow an arbitrator to hear multiple grievances.

ARTICLE 12 - STRIKES, LOCKOUTS

12.1 LUMA agrees that there shall be no lockout during the term of this agreement. The Union agrees that there shall not be any complete or partial strikes, slowdowns, or work stoppages while this agreement is in effect.

ARTICLE 13 - DISCIPLINE

13.1 The maintenance of discipline is a responsibility of LUMA.

13.2 Grievances over discharges shall be filed at Step 3 of Section 10.2 within five (5) working days of receipt by the employee of notice of discharge.

ARTICLE 14 - JOB CLASSIFICATIONS & TRANSFERS

14.1 LUMA will use the general classifications used in Article 21 for pay purposes. Such classifications are only a general description of usual duties and shall not constitute an exclusive granting of a task to particular classifications. In making work assignments LUMA will consider the ability and qualifications of the employee and employees shall perform all work assigned.

14.2 If any employee is assigned and actually performs work normally assigned to employees in a higher pay classification, for more than four (4) hours during any given workday, the employee shall be paid for all hours worked that day at the starting rate of pay applicable to the higher pay classification.

14.3 Should LUMA elect to create a new job, or should an existing job be substantially changed in terms of skill, effort or responsibility on an indefinite basis, the parties will meet to discuss the hourly rate that should be assigned to that job.

14.4 It is acknowledged that during the term of this Agreement new technology and equipment may be obtained by LUMA which could affect the work of employees. It is agreed that LUMA may acquire and use such equipment as it deems appropriate irrespective of the effect on the work assignments or activities of employees. Employees agree to use such equipment as directed by LUMA once properly trained.

ARTICLE 15 – TRAINING

15.1 All training, including but not limited to apprenticeship and journeyman competency training, shall be provided by LUMA.

15.2 Employee competency training shall be provided by LUMA and shall be mandatory to all level employees. LUMA will notify the union after every employee completes a training cycle.

15.3 If LUMA chooses to create or use another apprenticeship program it shall make available the right to participate in said program to Union and LUMA employees.

ARTICLE 16 - HOURS

16.1 Subject to the specific exceptions set out in this article; the normal hours of work for technical and trades employees are described in the following table:

Normal Hours of Work – Craft, Skilled Employees Regular Shift

Normal Working Day:	8 hours per shift
Working Days to be scheduled between the hours of:	5:00AM – 7:00PM
Lunch Period:	½ hour unpaid lunch period
Rest Period	Two paid 15-minute breaks – one in the morning and one in the afternoon
Normal Work Week:	40 hours, over a series of consecutive days Monday-Saturday or 80 hours over two weeks, excluding Sunday

Normal Hours of Work – Craft, Skilled Employees 10 Hour Shifts

Normal Working Day:	10 hours per shift
Working Days to be scheduled between the hours of:	5:00AM – 7:00PM
Lunch Period:	½ hour unpaid lunch period
Rest Period	Two paid 15-minute breaks – one in the morning and one in the afternoon
Normal Work Week:	40 hours, over a series of consecutive days Monday-Saturday or 80 hours over two weeks, excluding Sunday

Flex Shift Work – Certain locations will be subject to 24-hour operations and will operate with 3 shifts

3 Rotating Shifts	8 hours per shift
Day Shift	7:00AM – 4:00PM, base hourly rate
Afternoon Shift	3:00PM – 12:00AM, paid at a premium of 110% of base hourly rate
Night Shift	11:00PM – 8:00AM, paid at a premium of 125%
Lunch Period	½ hour unpaid lunch period
Rest Period	Two paid 15-minute breaks – one mid shift before lunch period and one mid shift after lunch period
Normal Work Week	40 hours, over a series of consecutive days Monday-Saturday, excluding Sunday

Flex Shift Work – Through mutual agreement, shifts may be established as 2 rotating shifts for 24-hour coverage:

2 Rotating Shifts	12 hours per shift (10 hours paid at straight time and 2 hours paid at overtime rate), minimum 4 days as a scheduled shift
Day Shift	7:00AM – 8:00PM, base hourly rate
Night Shift	7:00PM – 8:00AM, paid at a premium of 125%
Lunch Period	½ hour paid lunch period
Rest Period	Two paid 15-minute breaks – one mid shift before lunch period and one mid shift after lunch period
Normal Work Week	40 hours, over a series of consecutive days Monday-Saturday, excluding Sunday

16.2 Scheduling for employees working flex shifts shall be as follows:

- a) Working days in any one week shall be consecutive.
- b) Work schedules shall be for a minimum duration of four consecutive weeks and shall be announced and posted as far in advance as feasible.

16.3 The Union and the Company wish to ensure that employees have enough rest between work periods to allow them to work safely. While this clause sets out specific provisions, they are not intended to remove the responsibility of supervisors and employees to ensure that work can be accomplished safely and in accordance with standards established by the Company or applicable legislation.

- a) No scheduled work shift will exceed 12 hours in length.
- b) No employee will be allowed to work more than 16 hours in a 24-hour period.
- c) If an employee works 16 hours in any 24-hour period, the employee will be allowed eight consecutive hours of rest.

16.4 An employee who, as a result of a callout, works between 8 hours and three hours before the start of his next regularly scheduled Working Day or regularly scheduled shift is entitled to have eight consecutive hours of rest beginning at the end of the work for which the employee was called out. Regularly scheduled hours not worked due to mandatory rest time shall be paid regular straight time pay.

16.5 Ten working days' notice shall be given to the affected employees and the Union when any crew or employee is moved from regular shift work to flex shift work. 72 hours' notice shall be given to affected employees and the Union when any crew or employee is required to change start or end time to a regularly scheduled shift, not more than twice in a 30-day period.

The hours of work stated in this article are not a restriction on any maximum hours to be worked.

ARTICLE 17 - OVERTIME AND CALL BACK PAY

17.1 An employee will be paid at the overtime rate of one and one-half (1 ½) times their regular rate of pay when called out to perform work outside their normal working hours.

17.2 An employee who is called back within one hour after the regularly scheduled Working Day or regularly scheduled shift will be paid for the time actually worked or for one hour, whichever is greater, at the overtime rate of one and one-half (1 ½) times their regular rate of pay.

17.3 An employee who is called out at any other time will be paid for the time actually worked or for two hours, whichever is greater, at the overtime rate of one and one-half (1 ½) times their regular rate of pay. An employee who is called out is deemed to be on duty for the minimum period or until the work for which he has been called out is completed. Further calls received during this period will be considered a continuation of the initial call not subject to callout pay.

17.4 Non-emergency service overtime shall be distributed as equally as practical among employees within the pay classification normally assigned to the work.

17.5 Employees who work on a holiday shall receive double the employee's regular rate of pay for all hours worked

ARTICLE 18 - EMERGENCY SERVICE

18.1 It is recognized that around the clock emergency service is necessary to provide and maintain reliable service and it is therefore agreed that LUMA may assign employees standby duty and provide them with a LUMA truck if acceptable parking is available at the employee's residence.

18.2 Employees on standby duty shall remain available and fit for duty and shall respond to emergency calls. An employee shall respond within thirty minutes of receiving the call. A standby day shall be a 24-hour period beginning at 7:00 AM. For each scheduled workday an employee is on standby duty they shall be paid two (2) hours' pay at one and one half (1½) times the straight time rate of pay, the equivalent of three (3) hours of straight time pay. All hours worked in the 24-hour period not including regular scheduled hours shall be paid at one and one half (1½) times the straight time rate of pay. Standby pay shall be in addition to any hours worked for actual calls. LUMA will designate which employees are on standby. The monthly standby schedule will be posted in advance. Employees will be assigned to the standby schedule on a weekly basis, starting Thursday at 7:00 AM.

18.3 Standby duty shall be distributed as equally as practicable among employees eligible for standby. Standby duty may be traded or divided with management's approval. If an employee is required to be on standby on a paid Holiday their minimum pay shall be three (3) hours at the overtime rate of one and one half (1½) times the regular rate of pay, equivalent of 4.5 hours of straight time pay.

18.4 75% acceptance rate (fill rate) of offered overtime shall be expected. If the employee does not reach 75% acceptance rate over a period of 180 days, employee may be subject to disciplinary measures. LUMA shall have monthly emergency acceptance rate verified and posted so that employees are informed of their current acceptance rate. If there is a discrepancy in the monthly acceptance rate report as posted by LUMA at the work location, the affected employee and his immediate supervisor shall try to resolve, if the discrepancy cannot be resolved, the discrepancy shall be turned over to the employer relations counsel. Employees responding to emergency calls involving work on energized lines that require a second qualified employee for safety reasons shall request the assistance of such an employee. The second employee shall be qualified to provide the necessary assistance but need not be a lineworker.

18.5 If storm or natural disaster causes the government of Puerto Rico or the federal government to declare a state of emergency for the island of Puerto Rico and any contractor assistance or non-LUMA employee assistance is required, LUMA employees shall be paid a rate of one and one half (1½) times their regular rate of pay for every hour of work until the declared emergency is over.

18.6 An employee assigned to work on storm restoration duty outside of Puerto Rico shall be paid a rate of one and one half (1½) times their regular rate of pay for all hours worked on such assignment, including necessary travel time, food, and lodging, as defined in LUMA's Traveling for Business & Out-of-Pocket Business Expense Policy.

ARTICLE 19 - HOLIDAYS / VACATION / SICK

19.1 The following will be observed holidays. All holidays will be paid eight (8) hours of straight time.

1. New Year's Day
2. Three Kings Day
3. Good Friday
4. Memorial Day
5. Independence Day
6. Labor Day
7. Thanksgiving Day
8. Day after Thanksgiving
9. Christmas Day
10. Every 4 years, the Gubernatorial Election Day will be a paid holiday.

19.2 If an employee is required to work on one of the above holidays and it is not pre-scheduled, they shall receive double time for all hours worked in addition to the holiday pay of 8 hours of straight time.

19.3 Every employee will receive 15 vacation and 12 sick days, pro-rated on the date of hire. Vacation and sick can be used from July 1 to June 30, LUMA's fiscal year. Any unused vacation days as of June 30, shall be purchased by LUMA at the employee's regular rate of pay times 8 hours, maximum of ten (10) days.

19.4 Any employee who has been employed for more than 180 days shall be entitled to a Christmas Payment of \$750 to be paid in the second check of November of every year.

ARTICLE 20 - UNION BUSINESS/ACTIVITIES

20.1 The Union agrees that no Union representative will conduct Union activities in working areas on working time without properly notifying LUMA.

ARTICLE 21 - PAY

21.1 Payday shall be bi-weekly on the Friday following the end of a regular pay period. When payday falls on a holiday as designated in this agreement employees shall receive their pay on the preceding scheduled workday. Each pay period shall cover all hours worked and all stand-by pay due through the end of the last payroll period. The payroll period shall be two weeks ending at 12:01 a.m. on the Sunday preceding the payday. For payroll purposes LUMA will use a work week of 12:01 a.m. Sunday to midnight Saturday. All payments will be made via direct deposit to the bank or credit union of the employee's choice. LUMA will be moving towards a weekly payroll and should have this transitioned by July 1, 2022.

21.2 Wages:

7/1/2021 - 6/30/2022	WAGE	MEDICAL*	NEAP	NEBF	TOTAL
General Foreman..... 115% of JL	\$39.68	\$7.75	\$6.50	3%	\$55.12
Foreman..... 110% of JL	\$37.95	\$7.75	\$6.50	3%	\$53.34
Troubleman / Splicer 105% of JL	\$36.23	\$7.75	\$6.50	3%	\$51.56
Journeyman Lineworker	\$34.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$49.79
Senior Substation Tech . . . 100% of JL	\$34.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$49.79
Substation Technician.....90% of JL	\$31.05	\$7.75	\$6.50	3%	\$46.23
URD Technician 90% of JL	\$31.05	\$7.75	\$6.50	3%	\$46.23
Meter Technician 85% of JL	\$29.33	\$7.75	\$6.50	3%	\$44.45
Heavy Equipment Operator** . 85% of JL	\$29.33	\$7.75	\$6.50	3%	\$44.45
Utility Electrician80% of JL	\$27.60	\$7.75	\$6.50	3%	\$42.68
Operator 75% of JL	\$25.88	\$7.75	\$6.50	3%	\$40.90
Low-Voltage Technician . . .70% of JL	\$24.15	\$7.75	\$6.50	3%	\$39.12
Groundman / Laborer50% of JL	\$17.25	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.02
Truck Driver..... 50% of JL	\$17.25	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.02

Apprentice Lineworker:	WAGE	MEDICAL*	NEAP	NEBF	TOTAL
1st Period (60%) of JL . . .	\$20.70	\$7.75	\$4.50	3%	\$33.57
2nd Period (65%) of JL . . .	\$22.43	\$7.75	\$4.50	3%	\$35.35
3rd Period (70%) of JL . . .	\$24.15	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.12
4th Period (75%) of JL . . .	\$25.88	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.90
5th Period (80%) of JL . . .	\$27.60	\$7.75	\$4.50	3%	\$40.68
6th Period (85%) of JL . . .	\$29.33	\$7.75	\$4.50	3%	\$42.45
7th Period (90%) of JL . . .	\$31.05	\$7.75	\$4.50	3%	\$44.23

Apprentice Substation Technician:	WAGE	MEDICAL*	NEAP	NEBF	TOTAL
1st Period (60%) of SST. . . .	\$18.63	\$7.75	\$4.50	3%	\$31.44
2nd Period (65%) of SST. . . .	\$20.18	\$7.75	\$4.50	3%	\$33.04
3rd Period (70%) of SST. . . .	\$21.74	\$7.75	\$4.50	3%	\$34.64
4th Period (75%) of SST. . . .	\$23.29	\$7.75	\$4.50	3%	\$36.24
5th Period (80%) of SST. . . .	\$24.84	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.84
6th Period (85%) of SST. . . .	\$26.39	\$7.75	\$4.50	3%	\$39.43
7th Period (90%) of SST. . . .	\$27.95	\$7.75	\$4.50	3%	\$41.03

Apprentice URD Technician:	WAGE	MEDICAL*	NEAP	NEBF	TOTAL
1st Period (60%) of URD Tech. . . .	\$18.63	\$7.75	\$4.50	3%	\$31.44
2nd Period (70%) of URD Tech. . . .	\$21.74	\$7.75	\$4.50	3%	\$34.64
3rd Period (80%) of URD Tech. . . .	\$24.84	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.84
4th Period (90%) of URD Tech. . . .	\$27.95	\$7.75	\$4.50	3%	\$41.03

**All medical plan increases shall be paid by the employer*

*** Heavy Equipment Operator must keep appropriate crane certification current to maintain classification*

Christmas Payment of \$750 per employee per year

Year 2 – 4% increase to be distributed according to the Union

Year 3 – 3% increase to be distributed according to the Union

Year 4 – 3% increase to be distributed according to the Union

Year 5 – 4% increase to be distributed according to the Union

Year 6 – wage opener to be negotiated between Union and LUMA

LUMA Energy wage sheets

\$34.50

4% increase to wage

7/1/2022 - 6/30/2023		WAGE	MEDICAL*	NEAP	NEBF	TOTAL
General Foreman115% of JL	115%	\$41.26	\$7.75	\$6.50	3%	\$56.75
Foreman 110% of JL	110%	\$39.47	\$7.75	\$6.50	3%	\$54.90
Troubleman / Splicer 105% of JL	105%	\$37.67	\$7.75	\$6.50	3%	\$53.05
Journeyman Lineman	100%	\$35.88	\$7.75	\$6.50	3%	\$51.21
Senior Substation Tech100% of JL	100%	\$35.88	\$7.75	\$6.50	3%	\$51.21
Substation Technician 90% of JL	90%	\$32.29	\$7.75	\$6.50	3%	\$47.51
URD Technician 90% of JL	90%	\$32.29	\$7.75	\$6.50	3%	\$47.51
Utility Lineworker 180% of JL	80%	\$28.70	\$7.75	\$6.50	3%	\$43.82
Utility Lineworker 290% of JL	90%	\$32.29	\$7.75	\$6.50	3%	\$47.51
Meter Technician85% of JL	85%	\$30.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$45.66
Heavy Equipment Operator** 85% of JL	85%	\$30.50	\$7.75	\$6.50	3%	\$45.66
Utility Electrician80% of JL	80%	\$28.70	\$7.75	\$6.50	3%	\$43.82
Operator.75% of JL	75%	\$26.91	\$7.75	\$6.50	3%	\$41.97
Low-Voltage Technician 70% of JL	70%	\$25.12	\$7.75	\$6.50	3%	\$40.12
Groundman / Laborer50% of JL	50%	\$17.94	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.73
Truck Driver50% of JL	50%	\$17.94	\$7.75	\$6.50	3%	\$32.73

Apprentice Lineman:	% of JL Rate	WAGE	MEDICAL	NEAP	NEBF	TOTAL
1st Period. 60% of JL	60%	\$21.53	\$7.75	\$4.50	3%	\$34.42
2nd Period 65% of JL	65%	\$23.32	\$7.75	\$4.50	3%	\$36.27
3rd Period 70% of JL	70%	\$25.12	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.12
4th Period 75% of JL	75%	\$26.91	\$7.75	\$4.50	3%	\$39.97
5th Period 80% of JL	80%	\$28.70	\$7.75	\$4.50	3%	\$41.82
6th Period 85% of JL	85%	\$30.50	\$7.75	\$4.50	3%	\$43.66
7th Period 90% of JL	90%	\$32.29	\$7.75	\$4.50	3%	\$45.51

Apprentice Substation Technician:	% of SubTech Rate	WAGE	MEDICAL	NEAP	NEBF	TOTAL
1st Period. 60% of JL	60%	\$19.38	\$7.75	\$4.50	3%	\$32.21
2nd Period 65% of JL	65%	\$20.99	\$7.75	\$4.50	3%	\$33.87
3rd Period 70% of JL	70%	\$22.60	\$7.75	\$4.50	3%	\$35.53
4th Period 75% of JL	75%	\$24.22	\$7.75	\$4.50	3%	\$37.20
5th Period 80% of JL	80%	\$25.83	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.86
6th Period 85% of JL	85%	\$27.45	\$7.75	\$4.50	3%	\$40.52
7th Period 90% of JL	90%	\$29.06	\$7.75	\$4.50	3%	\$42.18

Apprentice URD Technician:	% of URD Tech Rate	WAGE	MEDICAL	NEAP	NEBF	TOTAL
1st Period. 60% of URD	60%	\$19.38	\$7.75	\$4.50	3%	\$32.21
2nd Period 70% of URD	70%	\$22.60	\$7.75	\$4.50	3%	\$35.53
3rd Period 80% of URD	80%	\$25.83	\$7.75	\$4.50	3%	\$38.86
4th Period 90% of URD	90%	\$29.06	\$7.75	\$4.50	3%	\$42.18

*All medical plan increases shall be paid by the employer

** Heavy Equipment Operator must keep appropriate crane certification current to maintain classification

Christmas Payment of \$750 per employee per year

Year 2 - 4% increase to be distributed according to the Union

Year 3 - 3% increase to be distributed according to the Union

Year 4 - 3% increase to be distributed according to the Union

Year 5 - 4% increase to be distributed according to the Union

Year 6 - wage opener to be negotiated between Union and LUMA

21.3 Substation Tech – shall work on all apparatus energized and de-energized within the confines of substation boundaries.

21.4 Meter Technician – shall work on all de-energized apparatus, and energized apparatus up to 600 volts, CTs, PTs, and meters normally within the confines of the substation boundaries and other locations as specified by LUMA.

21.5 Utility Electrician – shall work on systems 600 volts or less and on self-contained residential, commercial, and industrial metering. Other duties include meter reading, customer meter connections / disconnections / validations, new customer secondary connections, secondary splicing, streetlight maintenance and troubleshooting, power quality issues, primary metering, and energy diversion investigations.

21.6 URD Technician – shall work on all de-energized underground residential, commercial, and industrial cables, transformers, and apparatus, except for placement of proper PPE for safety reasons.

21.7 Low-Voltage Technician – shall work on systems 240 volts or less and on self-contained residential metering. Other duties include meter reading, customer meter connection and disconnections, AMR metering validations, collections, and energy diversion investigations.

21.8 Operator – shall operate all appropriate equipment necessary for the building and maintaining of power lines, including forklifts. The employer shall make available all necessary training to keep certificates up to date.

21.9 Groundman / Laborer – shall assist with all tasks given to them on the ground. Groundmen may not engage in energized work, nor can they operate equipment, though they may be utilized as drivers if they have the proper license

21.10 A \$2.00 per hour premium will be paid for certified bare hand Lineworker performing energized bare hand work.

21.11 A \$2.00 per hour premium will be paid for helicopter work for those employees on, in or under a helicopter.

21.12 If an employee is traveling away from their primary worksite while conducting company business, they may be eligible for a reasonable reimbursement of expenses in the form of a per diem. Per diem allowances covers meals and incidental expenses while traveling on business. Per diem will only be paid to employees who incur expenses while traveling and employee cannot claim the per diem allowance and actual meal expenses on the same trip. Per diem rates are set pursuant to the rates established by the United States Department of Defense while traveling within Puerto Rico and the United States General Services Administration (GSA) for travel to the Continental United States (CONUS) per day as they may be applicable and change from time to time. Meal or other receipts are not required for documentation of per diem allowance.

21.13 Per diems are utilized for overnight business trips that require travel of 25 miles or more from the employee's primary worksite as defined in LUMA's Traveling for Business & Out-of-Pocket Business Expense Policy.

ARTICLE 22 – NEBF

22.1 It is agreed that in accord with the Employees Benefit Agreement of the National Electrical Benefit Fund ("NEBF"), as entered into between the National Electrical Contractors Association and the International Brotherhood of Electrical Workers on September 3, 1946, as amended, and now delineated as the Restated Employees Benefit Agreement and Trust, that unless authorized otherwise by the NEBF the individual Employer will forward monthly to the NEBF's designated local collection agent an amount equal to 3% of the gross monthly labor payroll paid to, or accrued by, the employees in this bargaining unit, and a completed payroll report prescribed by the NEBF. The payment shall be made by check or draft and shall constitute a debt due and owing to the NEBF on the last day of each calendar month, which may be recovered by suit initiated by the NEBF or its assignee. The payment and the payroll report shall be mailed to reach the office of the appropriate local collection agent not later than fifteen (15) calendar days following the end of each calendar month.

22.2 The individual Employer hereby accepts, and agrees to be bound by, the Restated Employees Benefit Agreement and Trust.

22.3 An individual Employer who fails to remit as provided above shall be additionally subject to having his agreement terminated upon seventy-two (72) hours' notice in writing being served by the Union, provided the individual Employer fails to show satisfactory proof that the required payments have been paid to the appropriate local collection agent.

22.4 The failure of an individual Employer to comply with the applicable provisions of the Restated Employees Benefit Agreement and Trust shall also constitute a breach of this Agreement.

ARTICLE 23 - NEAP

23.1 It is agreed that in accord with the IBEW-District Ten-NECA Individual Equity Retirement Plan Agreement entered into between the National Electrical Contractors Association, Inc., and the International Brotherhood of Electrical Workers on December 11, 1973, as amended, and now delineated as the National Electrical Annuity Plan Agreement and Trust, that unless authorized otherwise by the National Electrical Annuity Plan (NEAP), the individual employer will forward monthly to NEAP's designated collection agent an amount equal to \$6.50/hour (or \$4.50/hour for apprentices) together with a completed payroll report prescribed by the NEAP. The payment shall be made by check or draft and shall constitute a debt due and owing to NEAP on the last day of each calendar month, which may be recovered by suit initiated by NEAP or its assignee. The payment and the payroll report shall be mailed to reach NEAP not later than 15 calendar days following the end of each calendar month.

23.2 The Employer hereby accepts and agrees to be bound by the National Electrical Annuity Plan Agreement and Trust.

23.3 An individual Employer who fails to remit as provided above shall be additionally subject to having this agreement terminated upon 72 hours' notice in writing being served by the Union, provided the individual employer fails to show satisfactory proof that the required payments have been paid to the appropriate collection agent.

23.4 The failure of an individual employer to comply with the applicable provisions of the National Electrical Annuity Plan Agreement and Trust shall also constitute a breach of this labor agreement.

ARTICLE 24 - HEALTH INSURANCE - MEDICAL PLAN

24.1 Employees are eligible to participate in any benefits plans offered by LUMA. LUMA currently pays 100% of the Health, Dental, Vision, Life insurance, Short Term and Long-Term Disability benefits for Employees at no additional cost to the Employee. Benefits that extend to family members will require proof of eligibility and will be provided at no additional cost to the employee. LUMA offers additional benefits as detailed in Company policies and summary plan descriptions. LUMA reserves the right to modify the terms or the plan in the future at its exclusive discretion. Any increases shall be paid by the employer.

ARTICLE 25 - STANDARD OUTSIDE APPRENTICESHIP & TRAINING LANGUAGE

25.1 An appropriate Apprenticeship Training Program will be available to train any employee under this agreement.

ARTICLE 26 - SAFETY

26.1 LUMA shall provide required protective safety equipment. The provided safety equipment will be OSHA approved and include, but not be limited to, the following:

- Dielectric hard hats
- Safety eyeglasses (ANSI-approved)
- Rain-suit (for inclement weather emergencies) Dielectric rated rubber gloves and “over-gloves”
- Dielectric rubber sleeves and cover-ups
- Working tools such as “hot sticks” and so forth, used in working with and near energized line and equipment
- OSHA mandated FR Clothing

26.2 Periodic safety meetings will be held during regular working hours. Employees scheduled to work are required to attend safety meetings when held.

26.3 LUMA may adopt safety regulations and employees shall follow such safety regulations and other safety policies as written in the LUMA safety manual.

26.4 As a condition of employment, employees in designated classifications covered by this agreement are required to have a valid Category 9 License and valid medical card, whichever may be applicable to the employee’s position to perform work. Unless exempt by federal or Department of Transportation regulations.

ARTICLE 27 - ALCOHOL AND DRUG USE

27.1 It is the employee’s responsibility to report to work mentally and physically fit for duty. This requires employees to abstain from using alcoholic beverages and mood- altering drugs that would affect their work performance and safety during the scheduled work period, during lunch, and during work breaks or while assigned standby.

- (a) An employee may be required to report to a designated physician or health care provider for a physician-directed fitness-for-duty examination if a supervisor believes the person appears unfit for duty. The physician directing the fitness-for-duty examination may require a drug and/or alcohol screening.
- (b) LUMA may also require drug and alcohol testing as required by Federal, and/or local

Department of Transportation regulations; reasonable suspicion, random, post-incident and return-to-work testing. Policies adopted for this purpose may be applicable to all employees and may be changed, updated, and communicated as required to assure compliance with federal, state or local standards.

27.2 Any and all costs associated with this policy shall be borne by LUMA.

27.3 In the event that any difference arises concerning the application of compliance with the provisions of this article, such difference shall be deemed to be a grievance and shall be settled in accordance with the grievance procedure.

ARTICLE 28 - MISCELLANEOUS

28.1 The invalidation of any provision of this agreement by law shall not affect any other portion hereof, and the provision not invalidated shall remain in full force and effect. The parties shall then meet for the purpose of modifying the existing agreement to conform to law through incorporation in this agreement of provisions, which reflect the intent of the law.

28.2 It is further agreed that this Agreement constitutes the entire agreement of the parties relating to hours, wages and working conditions, that it establishes the minimum benefits and working conditions that the parties intend to preserve for the term of the Agreement.

28.3 The parties acknowledge that this Agreement also resolves any and all issues between them and between any employee and LUMA as of the effective date, including, but not limited to, all grievances, claims, arguments, and issues based on any facts or conduct that occurred before the effective date, whether such facts are known or unknown. All such grievances, claims, arguments, and issues shall be deemed fully and finally settled and compromised or waived effective the date of this Agreement.

ARTICLE 29 - WORK JURISDICTION

29.1 Employees of LUMA not covered by this Agreement shall not perform work of any job classification covered by this agreement except in case of life-threatening emergency; in connection with training or inspection; and no one will perform work associated with any job classification covered by this agreement that is not qualified.

Signed this 1st day of September, 2021:

LUMA Energy, LLC



signature

Todd McLaren, SVP Operations

Name, Title

3 September, 2021

date

IBEW Local Union 222



signature

Bill Hitt, Business Manager

Name, Title

09/03/2021

date

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

The current Collective Bargaining Agreement in force between the IBEW Local 222 ("Union") and LUMA Energy, LLC ("LUMA"), hereinafter referred to as the "Contract", will govern all matters not covered by this Memorandum of Understanding, hereinafter referred to as the "MOU".

The expiration date of this MOU shall be June 30, 2026. There shall be no extensions unless mutually agreed to by both parties, the Union and LUMA.

The purpose of this MOU is to establish the classifications of Utility Lineworker 1 (at 80% of Journeyman Lineworker scale) and Utility Lineworker 2 (at 90% of Journeyman Lineworker scale). These classifications shall be utilized during the term of this MOU to help establish the standards and pathway for the employees in these two classifications to become Journeyman lineworkers.

LUMA's responsibility to the employees in these classifications is to provide the evaluations and training modules unique to each employee that, once successfully completed, will ultimately result in promotion to the classification of Journeyman Lineworker. The Utility Lineworker 1 and 2 classifications are designed to be progressionary, those classified in the Utility Lineworker 1 category must first work towards achieving the knowledge, skills and competencies required for the Utility Lineworker 2 classification before reaching Journeyman Lineworker classification. The employee's responsibility is to complete all book work and assignments provided as necessary to achieve the status of Journeyman Lineworker.

Any employee who, at the expiration of this agreement, has not successfully completed the requirements shall be placed in an appropriate classification that matches their skill level. The failure to complete the assigned requirements does not necessarily mean termination from LUMA, but your compensation and new responsibilities will be adjusted to reflect the role you qualify for.

All wage or benefit increases shall be the same as those in the above-mentioned Contract and shall take effect for any employee covered by this MOU on the appropriate dates.

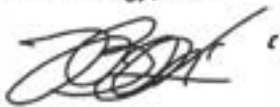
LUMA and the Union agree to work together to make it possible for every qualified employee to move up to the classification of Journeyman Lineworker before the job titles of Utility Lineworker 1 and Utility Lineworker 2 expire.

UTILITY LINEWORKER 1 shall be available to build all new construction, transmission or distribution, shall be allowed to cover for safety any energized lines up to 15,000 Volts, but shall not be allowed to do emergency or non-emergency work on any line or apparatus energized above 1,000 Volts and may not work or handle the duties of Foreman.

UTILITY LINEWORKER 2 shall be available to build all new construction, transmission or distribution, shall be allowed to work energized lines with Journeyman Lineworker or Foreman. May not be the Supervisor of Apprentices in energized work spaces and may not work or handle the duties of Foreman.

LUMA Energy, LLC

IBEW Local Union 222



T. McLaren
SVP, Operations
1 September 2021

signature



signature

9/1/2021

EXHIBIT I

7/1/2022 - 6/30/2023	WAGE	MEDICAL*	NEAP	NEBF	TOTAL
Journeyman Lineman	\$35.88	\$7.75	\$6.50	3%	\$51.21
Utility Lineworker 180% of JL	\$28.70	\$7.75	\$6.50	3%	\$43.82
Utility Lineworker 290% of JL	\$32.29	\$7.75	\$6.50	3%	\$47.51

NOTAS / NOTES

NOTAS / NOTES