

CERTIFICATE OF ACCURACY
CERTIFICADO DE FIDELIDAD

This is to **CERTIFY** that the translation from English into Spanish is a true, accurate and faithful representation of a copy of the original that was submitted, to the best of our translator's training and ability, who is fluent in the language and qualified to translate.

Por la presente **CERTIFICO** que esta es una traducción del inglés al español completa y fiel de una copia del original del documento recibido, efectuada de acuerdo al conocimiento y preparación de nuestro traductor quien tiene dominio del idioma y está capacitado para traducir.

To which we set our hand and seal
En constancia de lo cual firmo y sello este Certificado.



Sergio Ruffolo, JR Language Translation Services, Inc.

Member American Translators Association No. 241154 – 

Miembro de American Translators Association No. 241154 – 

Member Delaware Valley Translators Association – DVTA

Miembro del Delaware Valley Translators Association – DVTA

Date: 10-25-2010

Fecha: 25-10-2010



HILTON AMERICAS-HOUSTON

CONVENIO LABORAL

CON

**UNITE HERE INTERNATIONAL SINDICATO
LOCAL 251, AFL-CIO, CLC Y EL SINDICATO INTERNACIONAL
DE INGENIEROS OPERADORES LOCAL 564 (Los Ingenieros)
AFL-CIO**

1.º de julio de 2010 – 30 de junio de 2015

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

EL PRESENTE CONVENIO se celebra entre Hilton Americas-Houston (el “Empleador” u “Hotel”) y UNITE HERE International Sindicato Local 251 y el Sindicato Internacional de Ingenieros Operadores, Local 564 (el/los “Sindicato/s”). Se tiene por intención que el presente Convenio constituirá el único y exclusivo Convenio Colectivo de Trabajo entre el Empleador y los Sindicatos. Salvo disposición en contrario expresa en el presente, las Convenio entrará en vigencia el día 1.º de julio del año 2010.

OBJETO

El objeto del presente Convenio consistirá en establecer y lograr un mutuo entendimiento, armonía y cooperación entre el Hotel y los Sindicatos y los empleados amparados por el presente; asegurar en todo momento el máximo servicio y eficiencia a los menores costos posibles coherentes con el principio de una jornada laboral justa por una remuneración diaria justa; proporcionar un procedimiento para una ordenada negociación colectiva entre las partes; asegurar un procedimiento ordenado y pacífico para la resolución pronta y justa de los agravios y las quejas; prevenir las huelgas o interrupciones de trabajo ilegales; e intervenir en las operaciones eficientes del Hotel, las huelgas y/o los cierres patronales; lograr la máxima eficiencia en el Hotel; establecer la totalidad del convenio que contemple las tarifas de remuneración, las horas de trabajo y condiciones de trabajo que las partes deberán observar durante la vigencia del presente Convenio, así como también establecer un fundamento para la solución cooperativa de los problemas vinculados con las relaciones laborales a cargo de las partes responsables a los efectos de que se mantenga un espíritu de paz y cooperación laboral.

Compromiso con la calida y el servicio

Nuestro compromiso con la calidad y el servicio al huésped significa que tanto las partes del presente Convenio como los gerentes y empleados que trabajan en el Hotel están comprometidos para brindar la más refinada experiencia para el huésped en función del servicio y de un entorno de calidad total.

Todos nosotros continuamos esforzándonos por propiciar un mejor trabajo en equipo y una mejor cooperación entre los empleados, el departamento y los gerentes de manera tal de mejorar y maximizar así la experiencia del huésped.

El Hotel procurará implementar estos ideales y lograr los objetivos antedichos por medio de un enfoque unificado de todas las tareas laborales y de resolución de problemas de modo tal que no se niegue ninguna necesidad del huésped, ni que ésta sea afectada por la omisión por parte de un gerente o empleado de hacerse cargo de un problema y soslayar así una oportunidad para resolver activamente problemas vinculados con la atención al huésped.

Es precisamente a los ideales y principios que está dedicado el presente contrato y deberá ser interrumpido por ambas partes a los efectos de poner en práctica e implementar estos objetivos.

DIGNIDAD Y RESPETO MUTUOS

Todos los empleados, incluida la gerencia, se tratarán entre sí con justicia y respeto, así como la gerencia no demostrará ningún tipo de favoritismo al momento de tratar a los empleados.

ANTECEDENTES

POR CUANTO, las partes del presente desean promover tanto la eficiencia de las operaciones del Hotel como la de todos los empleados para que las condiciones del negocio se puedan estabilizar en un nivel más alto, las partes del presente han acordado someterse a las siguientes cláusulas:

ARTÍCULO 1 **COMPROMISO CON EL SERVICIO AL HUÉSPED**

1.1 Las partes del presente convenio reconocen que se requiere un compromiso con el servicio al huésped por parte de los gerentes y empleados por igual.

1.2 El Empleador reconoce que tanto los empleados como su participación en las cuestiones vinculadas con el servicio al huésped son un recurso valioso y deben ser fomentados y facilitados. A tales efectos, las partes siempre procurarán implementar esta faceta del compromiso esforzándose por programar reuniones trimestrales sobre esta cuestión que incluyan la actuación de un Comisión Conjunta sobre Gestión Laboral siempre que las partes lo estimen adecuado.

1.3 El Empleador, el Sindicato, los empleados y los gerentes del Hotel se esforzarán por anticipar y satisfacer las necesidades del huésped y así poder brindar un servicio al huésped de la más alta calidad. De este modo se espera que los empleados y los gerentes brinden servicios de calidad al huésped, por lo que deberán colaborar para encargarse de las cuestiones vinculadas con el servicio al huésped y así poder maximizar la experiencia del huésped, sin perjuicio de llevar a cabo la tarea habitual y acostumbrada realizada según las estrictas definiciones de cada trabajo.

1.4 Si bien no tiene por objeto revestir carácter taxativo, el “Apéndice sobre Servicio al Huésped”, aquí adjunto como Apéndice A, deberá ser utilizado en parte a los efectos de implementar supletoriamente el antedicho Compromiso con el Servicio al Huésped.

ARTÍCULO 2 **REORGANIZACIÓN SINDICAL**

2.1 (a) Por el presente el Empleador reconoce al Sindicato y a los Ingenieros como los únicos y exclusivos representantes en el convenio colectivo de trabajo de los empleados enumerados en los Anexos de Salarios y Clasificación adjuntos al presente. En consecuencia, el Sindicato celebra el presente Convenio en su carácter de exclusivo representante colectivo de los antedichos empleados. Las disposiciones del presente Convenio constituyen el único procedimiento a los efectos de tramitar y resolver cualquier tipo de reclamo planteado por un empleado o por el Sindicato en cuanto a un incumplimiento del presente Convenio por parte del Empleador. En su condición de representante de los empleados, el Sindicato podrá tramitar las quejas mediante el procedimiento de resolución de quejas, incluido el arbitraje, de conformidad con el presente Convenio o bien ajustarlos o liquidarlos. Siempre que el presente Convenio haga referencia al Sindicato, las partes tendrán la intención de referirse

a cualquiera de los Sindicatos con respecto a los empleados representados por tal Sindicato en cuestión y mencionados en el respectivo anexo salarial.

(b) El presente Convenio no se aplicará ni regirá sobre los empleados supervisores del Empleador. Los gerentes y supervisores no llevarán a cabo el trabajo de la unidad salvo por las actividades de capacitación y resolución de problemas en una situación de emergencia que surja por circunstancias imprevistas y siempre que deban satisfacerse de inmediato necesidades vinculadas con el servicio al huésped. Bajo ningún concepto ni un gerente ni un supervisor desplazarán a los empleados de unidad con dedicación exclusiva.

(c) En caso de suscitarse alguna reorganización lícita de conformidad con la legislación aplicable a tal reorganización de los Sindicatos que actualmente se encontraren cubiertos por el presente acuerdo, el presente Convenio deberá modificarse de manera tal que se sustituyan los nombres y/o la identidad de los sindicatos locales como partes del presente.

(d) En caso de que el Hotel o su Propietario venda, transfiera o ceda, total o parcialmente, su derecho, título o participación en la operación contemplada por el presente Convenio o sustancialmente la totalidad de los activos utilizados en antedicha operación, o bien en caso de que haya un cambio en la forma de la titularidad del Hotel, el Hotel o su Propietario, según corresponda, le dará al Sindicato un razonable preaviso por escrito de la antes referida situación de venta, transferencia o cesión, y el Hotel o su Propietario, según corresponda, obtendrá de su(s) derechohabiente(s) una promesa por escrito de retener a los asociados empleados en cada una de las unidades representadas por el Sindicato, todo ello sujeto a los cambios en el nivel de dotación del personal, así como también deberá suministrarle al Sindicato una copia de la antedicha promesa por escrito, en cuyo caso el cedente quedará exonerado de sus obligaciones contraídas en virtud del presente Convenio hasta la medida en que el cedente hubiera transferido plenamente su derecho, título o participación. El Sindicato deberá depositar una caución u otra garantía como condición para obtener una medida cautelar u otro amparo judicial basado en el principio de equidad en contra de una violación real o inminente del presente artículo. Este Artículo caducará el día 30 de junio de 2015, salvo que las partes del presente Convenio acuerden, en forma expresa, por escrito y de mutuo acuerdo formalizado por ambas partes, prorrogar la antedicha fecha o renovar la cláusula antes referida por un plazo a designar que se establezca en antedicho documento.

ARTÍCULO 3 MEMBRESÍA AL SINDICATO Y RELACIÓN LABORAL

3.1 Durante la vigencia del presente Convenio el Hotel, teniendo una solicitud por escrito para hacerlo de parte de cualquiera de los miembros del Sindicato, en cumplimiento del requisito legal aplicable, retendrá de la remuneración de tal miembro un monto equivalente a las cuotas mensuales y al arancel de iniciación exigido de manera uniforme para cada uno de los miembros de los sindicatos tal como lo establezca oportunamente el Sindicato y a su vez el Hotel transferirá dicho monto al Sindicato.

3.2 Al momento de remitir los fondos descontados tal como lo dispone el anterior inciso 3.1. el Hotel deberá proporcionar mensualmente al Sindicato una lista de todos los empleados recientemente contratados y cesanteados y las respectivas fechas de su contratación y despido.

3.3 El descuento de las cuotas sindicales y de los aranceles de iniciación previstas en el presente se deberán efectuar de conformidad con una lista suministrada por el Sindicato al Hotel.

3.4 El Sindicato acepta indemnizar y mantener absolutamente indemne al Hotel respecto de todo tipo de reclamo, juicio u otra forma de responsabilidad que surgiese en razón de la deducción de dinero correspondiente a las cuotas mensuales y a los aranceles de iniciación aplicables a la remuneración del empleado.

ARTÍCULO 4 **EXCLUSIONES**

4.1 Las partes convienen que las siguientes clasificaciones de trabajos no se encuentran incluidas en la unidad de negociación representada por el Sindicato:

1. Todo el personal del spa y del gimnasio
2. Los empleados encargados del estacionamiento y acomodamiento de vehículos (salvo los empleados por el Empleador)
3. Gobernanta ejecutiva
4. Gerentes de mantenimiento
5. Agentes de compras
6. Empleado de tienda minorista
7. Paisajistas
8. Personal de mantenimiento de la piscina
9. Encargados de piscina
10. Personal de recreación
11. Personal de guardería para niños
12. Jefe ejecutivo de cocina (chef)
13. Subjefe ejecutivo de cocina (sous chef)
14. Subjefe de cocina (sous chef)
15. Jefe de banquetes
16. Gerente de restaurant
17. Gerentes auxiliares de restaurant

18. Supervisores de piso
19. Camarero ejecutivo
20. Camareros auxiliares
21. Capitanes de banquetes
22. Personal de excursiones y viajes
23. Personal de la mesa de informes
24. Personal de reservaciones
25. Empleados contables
26. Todos los gerentes
27. Todos los empleados confidenciales
28. Todo el personal de oficina, ventas y administración
29. Todos los supervisores según la ley
30. Seguridad
31. Un (1) restaurante de especialidad*

* Se acuerda que este restaurante de especialidad no reemplazará el restaurante a la carta del Hotel.

4.2 Todos los empleados quedarán contratados por un plazo de prueba de noventa (90) días corridos durante los cuales dicho empleado podrá ser despedido por cualquier motivo sin garantías en virtud de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio.

4.3 Siempre que surja la circunstancia a causa de habilidades cuestionables de un empleado nuevo, las partes han acordado que el período de prueba de noventa (90) días previsto en el precedente inciso podrá ser prorrogado por un plazo adicional de treinta (30) días corridos, siempre que el Empleado notifique al Sindicato por escrito acerca de tal prórroga con antelación al vencimiento del primer período de prueba de noventa (90) días.

4.4 Si un empleado formulara la solicitud de incorporarse al Sindicato, éste acuerda aceptar dicha solicitud y acepta la membresía de dichos solicitantes en los mismos términos y condiciones que cualquier otro empleado que fuese actualmente miembro del Sindicato, y que fuese admitido como miembro.

ARTÍCULO 5 **CLASIFICACIONES DE TRABAJOS**

- a. En su clasificación primaria, a los empleados se los programará en cuanto a su trabajo según tal clasificación antes de que el referido trabajo sea asignado a un empleado que se encuentre en otra clasificación. Se le reconoce que en ciertas ocasiones puede resultar necesario utilizar empleados que se encuentren fuera de su clasificación en caso de no haber empleados en la antedicha clasificación disponibles en el lugar. El Empleador tiene el derecho de asignación supeditado a las cláusulas del presente Convenio. El listado de las clasificaciones de los trabajos en el Anexo de Salarios y Clasificaciones obrante en el presente Convenio no podrá ser interpretado en el sentido de que el Empleado deba contratar empleados en todas las antedichas clasificaciones de trabajos. Más aún, si dichas clasificaciones de trabajos se encuentran ocupadas, el empleador no estará obligado bajo ningún concepto a asegurar que tales clasificaciones se encuentren siempre ocupadas en lo sucesivo.
- b. Si es necesaria una clasificación adicional, la tarifa remunerativa deberá establecerse insertando la nueva clasificación en el Anexo de Salarios y Clasificaciones según el valor relativo de tal clasificación de trabajo comparada con las ya existentes. El Sindicato tiene el derecho de impugnar y apelar la nueva tarifa remunerativa, pero la única cuestión que importará una queja de conformidad con lo antedicho será si la nueva clasificación fue insertada correctamente o no dentro de la estructura salarial según el valor relativo de tal clasificación de trabajo comparada con las ya existentes.
- c. El Empleador se reserva el derecho exclusivo de colocación, remoción y reasignación de cualquier clasificación de trabajo o tarea laboral. El Empleador será el juez de las competencias, calificaciones y habilidades, pero el Sindicato podrá cuestionar tal juicio demostrando que fue arbitrario, caprichoso o efectuado de mala fe o fundado en un error de hecho.

ARTÍCULO 6 **NO DISCRIMINACIÓN NI CONVENIOS INDIVIDUALES**

6.1 No habrá discriminación alguna en contra de ningún empleado en razón de su membresía, actividad o representación en el sindicato, así como tampoco en razón de su raza, color, credo, sexo, preferencia sexual, edad, discapacidad, religión, nacionalidad, ni de ninguna otra condición protegida por la legislación federal, estadual o local.

6.2 Las partes del presente Convenio acuerdan que tanto el Sindicato como el Empleador partes del presente, así como todas y cada una de ellas, se comprometen y orientan a prácticas laborales justas y de igualdad de oportunidades en el empleo en la mayor y más amplia acepción de estos conceptos.

6.3 Ningún empleado será obligado ni autorizado a celebrar ningún tipo de convenio individual que de cualquier modo contradiga las cláusulas del presente Convenio.

ARTÍCULO 7 CRONOGRAMA DE TRABAJO Y SEMANA LABORAL DEL HOTEL

7.1 La semana laboral del Hotel quedará definida como la que comienza a las 12:01 a.m. del día domingo y cierra a las 11:59 p.m. del día sábado. Cinco (5) días constituirán una semana laboral completa. El Empleador programará a los Miembros del Equipo con dos (2) días consecutivos libres, dependiendo de los requerimientos operativos de la empresa. Tal cronograma se llevará a cabo según la antigüedad siempre que fuese posible. En caso de suscitarse una disminución en la actividad de la empresa y de conformidad tanto con la práctica establecida como con el anterior convenio del Sindicato, el cronograma se llevará a cabo con la intención de dar trabajo a la mayor cantidad posible de empleados (es decir, los trabajadores más antiguos trabajarán 4 días, los que sigan en antigüedad trabajarán 3 días y los menos antiguos trabajarán 2 días, y así sucesivamente).

7.2 La semana laboral normal será de cuarenta (40) horas, excluidos los horarios para comer, salvo en las categorías en las que la práctica vigente sea de una semana laboral más corta. No obstante ello, el Hotel podrá implementar turnos de cuatro (4) días por semana, diez (10) horas por día en algunos departamentos, y cualquiera de dichos turnos deberá publicarse y supeditarse a los ofrecimientos según la antigüedad en el empleo.

7.3 Habrá en un espacio en un lugar visible un cronograma de trabajo donde se especifique los días de cada empleado y la hora de inicio y finalización de cada uno de ellos. El Empleador deberá mantener actualizado dicho cronograma. Se conviene que los cronogramas se cambiarán normalmente pero sólo con un preaviso de una (1) semana. Si el cronograma de un empleado se cambia con menos de 24 horas de preaviso, la omisión por parte del empleado de presentarse según el cambio realizado no dará lugar a una medida disciplinaria.

7.4 Los turnos laborales descritos a continuación se encuentran a disposición del Empleado a los efectos de programar organizativamente a los empleados independientemente de su especialidad o clasificación.

- (1) Turnos corridos: El Turno corrido será de ocho (8) horas consecutivas de trabajo dentro de ocho horas y media (8 1/2).
- (2) Turno abreviado: Más de cuatro (4) horas de trabajo y no más de seis (6) horas de trabajo. Sin embargo, en los Banquetes, se podrá programar un turno de tres (3) horas.

7.5 Nada de lo contenido en el presente Convenio se interpretará como garantía de horas mínimas o máximas de trabajo por día o semana, ni de la cantidad de horas de trabajo por semana, turno o cronograma.

7.6 El Empleador tendrá el derecho único y exclusivo de determinar los cronogramas de trabajo y de programa organizativamente a los empleados.

7.7 Este artículo no se aplicará a los empleados de banquetes de comidas y/o bebidas. Cada empleado individual deberá registrar su entrada y salida para sí mismo únicamente.

7.8 Para las 3:00 p.m. de cada jueves, el Empleador publicará los cronogramas de trabajo correspondientes a la semana siguiente, salvo cuando existan circunstancias inusuales e imprevistas que requieran que el Empleador publique los cronogramas en un momento posterior, en cuyo caso el Empleado publicará los cronogramas en cuestión con la mayor antelación posible.

ARTÍCULO 8 **HORAS EXTRA**

8.1 A los Empleados se les deberá pagar a razón de una vez y media (1 ½) su tarifa horaria por horario corrido por todas las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) de la semana laboral del Hotel, excluidos los horarios para comer.

8.2 El tiempo libre compensatorio no será sustituido con horas extra.

8.3 El día de trabajo de un empleado significará el período de veinticuatro (24) horas que comienza a partir del horario de inicio programa para tal empleado. Por consiguiente, un turno que comienza antes de la medianoche pero finaliza después de la medianoche será tratado como un día a los efectos de computar las tarifas remunerativas. Por ejemplo, un turno que comienza a partir de las 11:00 p.m. del jueves y finaliza a las 7:00 a.m. del viernes constituye el turno de jueves del empleado.

8.4 Si el Empleador toma conocimiento con la suficiente antelación de la necesidad de realizar horas extra y que hay empleados en la clasificación necesaria que no han trabajado su semana laboral completa, entonces el Empleador deberá utilizar a tales empleados antes de exigir la realización de horas extra siempre que la programación de tales empleados para tales horas extra resulte tanto razonable como factible.

8.5 De ser factible, las horas extra no programadas serán ofrecidas primero a los empleados que ya se encuentran en el trabajo dentro de una clasificación en particular para la que se necesita la realización de horas extra. En este sentido, las horas extra se ofrecerán primero a los empleados más antiguos pero según un criterio voluntario y, en caso de no haber suficiente cantidad de voluntarios, tales horas extra serán asignadas a los empleados calificados menos antiguos en inverso orden de antigüedad.

8.6 Las horas extra no se pagarán dos veces por las mismas horas trabajadas, así como tampoco serán determinadas en forma piramidal.

8.7 La totalidad de este artículo no se aplicará a los empleados de Banquetes.

ARTÍCULO 9 **SALARIOS**

9.1 Si el salario mínimo excediese la tarifa contractual, los empleados con propina, recibirán cinco centavos (5¢) por hora por encima del salario mínimo sin propina.

9.2 La escala salarial mínima para las clasificaciones de trabajos amparados por el presente Convenio se establecen en el Apéndice 1, adjunto al presente.

9.3 Ninguna disposición del presente Convenio se utilizará con el fin de reducir la tarifa salarial de un empleado actualmente contratado por el Empleador si la tarifa salarial pagada al empleado resultase mayor que el salario mínimo contractual correspondiente a su clasificación de trabajo. Se acuerda que el hecho de que determinados empleados reciban más que el mínimo establecido para tal clasificación de trabajo no constituirá fundamento alguno para reclamar por inequidad en virtud del presente Convenio.

9.4 Ningún empleado sufrirá deducciones de su salario sin su expresa autorización por escrito salvo en el caso de un siniestro sufrido por el empleador a causa de una negligencia grave, dolo, o deshonestidad imputable al empleado o un faltante de saldo de caja que hubiese estado al exclusivo cargo de dicho empleado. No hará falta ninguna autorización por escrito en caso de que el empleado haya renunciado o sido despedido de su empleo.

9.5 El Empleador establecerá los días habituales de pago. La remuneración correspondiente al período anterior deberá efectivizarse a favor del empleado en los días de pago designados.

9.6 Todos los cargos por servicios otorgados a los empleados por medio de tarjetas y/o cuentas de crédito deberán ser pagados a los empleados mediante el cheque y recibo de sueldo programado habitualmente.

9.7 Si, por el error exclusivo de un empleado, una cuenta de crédito deviniese incobrable y se le hubiese pagado al empleado el cargo por servicio, el Empleador tendrá derecho a repetir dicho cargo por servicio del empleado. El Empleador deberá presentar entonces una declaración por escrito de todos los hechos que establecen que fue error exclusivo del empleado que tornó el cargo como incobrable. El Empleador podrá deducir el mismo porcentaje del cargo por servicio cobrado a tal tarjeta de crédito tal como el Hotel le debe pagar a la tarjeta de crédito, siempre que dicho reembolso y/o deducción no reduzca el salario mínimo federal o estadual de dicho empleado. El sindicato podrá verificar el monto cobrado y deducido.

9.8 Ningún empleado será responsable del abandono de los huéspedes sin haber pagado ni cuando los huéspedes se rehusasen a pagar sus cuentas, así como tampoco sufrirá ninguna deducción de sus salarios, salvo que así lo exija la ley. No obstante ello, un empleado podrá quedar sujeto a medidas disciplinarias en caso de no observar los procedimientos del Hotel relativos a los asuntos antes mencionados.

9.9 Salarios:

| | | |
|-----------------------|------------------------|-------------|
| 1.º de julio de 2010: | Sin propina | US\$ 0,40 |
| | Con propina | US\$ 0,20 |
| | Asistencia al servidor | US\$ 0,30 |
| <hr/> | | |
| 1.º de julio de 2011: | Sin propina | US\$ 0,15 |
| | Con propina | US\$ 0,075 |
| | Asistencia al servidor | US\$ 0,1125 |
| 1.º de enero de 2012: | Sin propina | US\$ 0,15 |
| | Con propina | US\$ 0,075 |
| | Asistencia al servidor | US\$ 0,1125 |
| <hr/> | | |
| 1.º de julio de 2012: | Sin propina | US\$ 0,15 |
| | Con propina | US\$ 0,075 |
| | Asistencia al servidor | US\$ 0,1125 |
| 1.º de enero de 2013: | Sin propina | US\$ 0,15 |
| | Con propina | US\$ 0,075 |
| | Asistencia al servidor | US\$ 0,1125 |
| <hr/> | | |
| 1.º de julio de 2013: | Sin propina | US\$ 0,20 |
| | Con propina | US\$ 0,10 |
| | Asistencia al servidor | US\$ 0,15 |
| 1.º de enero de 2014: | Sin propina | US\$ 0,20 |

Con propina US\$ 0,10

Asistencia al servidor US\$ 0,15

1.º de julio de 2014:

Sin propina US\$ 0,25

Con propina US\$ 0,1250

Asistencia al servidor US\$ 0,1875

1.º de enero de 2015:

Sin propina US\$ 0,25

Con propina US\$ 0,1250

Asistencia al servidor US\$ 0,1875

Nota: Los aumentos con propina no se aplicarán a los Meseros de Banquetes.

Bonificación:

Los empleados sin propina que hayan llegado al máximo establecido = US\$ 250

Los empleados con propina que hayan llegado al máximo establecido = US\$ 125

* El Sindicato reclama un total de 204 (130 sin propina y 74 con propina); el Hotel reclama un total de 85 (43 sin propina y 42 con propina). El Hotel y el Sindicato conciliarán los números en conflicto a más tardar el 16 de julio de 2010.

9.10 Tarifa para los nuevos empleados:

Los 1ros. 6 meses = 75% de la tarifa contractual, no menor al salario mínimo

Los 2dos. 6 meses = 85% de la tarifa contractual, no menor al salario mínimo

Inicio del 13er. mes = 100% de la tarifa contractual

ARTÍCULO 10 **DISCIPLINA**

10.1 El Empleador tiene el derecho absoluto de disciplinar y despedir empleados con justa causa. Las partes reconocen que existe justa causa para el despido siempre que un empleado cometa una falta grave, tal como por ejemplo no taxativo: encontrarse bajo los efectos o el consumo de alcohol o drogas de venta libre durante las horas de trabajo, o bien presentarse a trabajar bajo la influencia de cualquiera de dichas sustancias, o bien por tenencia de las mismas durante el horario laboral, o por amenazas o intimidación perpetradas en contra de huéspedes o personal del Hotel, o por hurto o apropiación indebida de bienes del Hotel, por

deshonestidad, actos inmorales, falsificación de solicitudes de empleo o de otros registros del Hotel, destrucción de bienes del Hotel o de propiedad de cualquier otro empleado, actos de insubordinación grave, agresión contra el Empleador o cualquier otro tercero acontecido durante las horas de trabajo salvo cuando los actos del empleado en cuestión se consumen en legítima defensa propia, o bien por el uso no autorizado de bienes del Empleador o de algún huésped, o por tenencia de armas de fuego o ilegales, por involucrarse en peleas físicas o mala conducta grave en contra de un huésped o empleado del Hotel. Toda disputa fáctica en cuanto a si alguno de estos hechos ocurrieron o no quedará sometida al procedimiento de sustanciación de quejas y/o agravios de conformidad con el Artículo 11 del presente Convenio. El Empleador tendrá derecho a determinar a su entera discreción la forma apropiada de disciplinar tales faltas graves. Si el Empleador eligiere imponer medidas disciplinarias inferiores al despido por algún hecho en particular de las antedichas faltas graves, tal imposición de disciplina no constituirá renuncia alguna por parte del Empleador de su derecho a imponer el despido por cualquier hecho subsiguiente correspondiente a la misma falta u otra similar imputable al empleado. Siempre que un empleado cometa cualquier falta grave, quedará pasible a una suspensión inmediata a los efectos de realizar una exhaustiva investigación de los hechos antecedentes del despido. De solicitarse por escrito, al empleado se le concederá una audiencia junto con algún funcionario o representante del sindicato para que esté presente antes del despido. El Empleador tiene el derecho de promulgar las normas razonables de organización interna que tipifiquen adicionalmente otras faltas graves.

10.2 Todos los empleados que padecen lesiones en el trabajo y buscan tratamiento médico deberán someterse, como parte de tal tratamiento médico, a pruebas de detección de consumo de drogas y/o alcohol. El Hotel tendrá el derecho de llevar a cabo, ante sospechas probables, las pruebas de detección de consumo de drogas y/o alcohol de conformidad con los procedimientos que establezcan conjuntamente tanto el Hotel como el Sindicato. El Empleador y el Sindicato acuerdan que a todos los empleados se les deberá brindar un lugar de trabajo seguro y libre de drogas. A los efectos de promover este objetivo, los empleados deben presentarse a trabajar en condiciones físicas y mentales adecuadas como para realizar sus tareas laborales de una manera satisfactoria. A excepción de los ocasionales eventos sociales patrocinados por la Compañía en los cuales puede llegar a servirse bebidas alcohólicas, siempre que se encuentre dentro de los límites de propiedades pertenecientes al Empleador, ningún empleado podrá consumir, poseer, distribuir, vender ni encontrarse bajo los efectos influyentes del alcohol ni de drogas ilegales. El uso legal de drogas recetadas está permitido en el lugar de trabajo únicamente en la medida en que ello no afecte la capacidad del empleado de desempeñar, de manera segura y eficiente, las funciones esenciales inherentes a su trabajo, así como tampoco ponga en peligro a los demás individuos presentes en el lugar de trabajo. Todo gerente o supervisor del Empleado que desee enviar a un empleado para someterse a la realización de las pruebas antes mencionadas deberá consultar primero al Director de Recursos Humanos del Empleador o bien al Gerente General o Encargado del Hotel. En caso de que algún empleado fuese remitido a someterse a las antedichas pruebas y éstas no arrojaran resultados de detección positivos, el empleado no podrá sufrir pérdida alguna de su remuneración, ni siquiera en sus propinas.

10.3 Los empleados tendrán el derecho de revisar sus legajos personales. Los empleados que deseen hacerlo deberán comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos para concertar las condiciones de la inspección. El Empleador se reserva el derecho de

programar la inspección para el momento que resulte conveniente para la actividad comercial del Empleador.

10.4 Las notificaciones de advertencias no se podrán utilizar como fundamento para mayores medidas disciplinarias después de transcurrido un período de un (1) año corrido, salvo por alegaciones fundadas en cuestión de índole sexual, racial, nacional o cualquier otro fundamento vinculado con la igualdad de oportunidades en el empleo.

10.5 (a) El Empleador reconoce los principios de la disciplina progresiva, tal como aquella consistente en las advertencias orales, las escritas, las definitivas, las suspensiones y el despido.

(b) Sin perjuicio de ello, se entiende que ciertas infracciones pueden resultar ser lo suficientemente graves a juicio del Empleado como para justificar una medida disciplinaria inicial más severa que podría llegar a incluir el despido.

10.6 El Empleador deberá proporcionarle al Empleado una copia de toda advertencia u otra medida disciplinaria que el Empleado firmará al solo efecto de acusar recibo. Dicha firma constituye estrictamente un acuse de recibo de tal advertencia, por lo que no constituirá admisión de culpabilidad alguna. Se deberá expedir una notificación de advertencia dentro de los siete (7) días corridos de ocurrido el hecho, salvo que mediaran circunstancias inusuales, tales como cuando el empleado no se encuentra disponible para ser entrevistado. Los empleados, el Sindicato y la Compañía aceptar cooperar plenamente con todas las investigaciones emprendidas.

10.7 El Hotel enviará al Sindicato por fax o por cualquier otro medio las copias de todas las notificaciones disciplinarias planteadas por escrito dentro de las setenta y dos (72) horas de emitidas dichas notificaciones al empleado.

ARTÍCULO 11 PROCEDIMIENTO DE SUSTANCIACIÓN DE QUEJAS Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

11.1 Es el mutuo deseo de las partes del presente que las quejas de los Miembros del Equipo deban resolverse con la mayor celeridad posible, por lo que se entiende que un empleado no tendrá queja alguna hasta que le haya dado primero a su supervisor inmediato la oportunidad de resolver su queja.

11.2 A los efectos del presente Convenio, una queja es toda disputa o diferencia de opinión entre (1) un empleado y el Empleador o bien entre el Empleador y un empleado en cuanto al significado, interpretación o aplicación del presente Convenio respecto de los Miembros del Equipo contemplados en el presente y (2) entre el Sindicato y el Empleador con respecto a un presunto incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del Convenio ya sea por parte del Sindicato o del Empleador. Constituye el deseo de ambas partes del presente Convenio que las controversias o quejas que surgieran en virtud o razón del presente sean resueltas de manera amigable o bien, en caso de ser necesario, por medio del procedimiento de arbitraje con laudo definitivo y vinculante tal como se lo expone en el presente Convenio.

11.3 Todas las quejas serán resueltas en forma exclusiva de la siguiente manera:

1ra. ETAPA. El empleado que tuviera una potencial queja podrá solicitar la presentación de su queja en forma oral ante su Supervisor como primera instancia. Las quejas potenciales resueltas o dirimidas según esta 1ra. etapa no sentará precedentes.

2da. ETAPA. En el caso de que la queja no quedare resuelta en forma satisfactoria por el Supervisor, el empleado y/o el Representante Sindical podrá presentar una queja por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos siempre y cuando esto suceda dentro de los 14 días corridos de suscitada la acción que diera lugar a la queja o bien de que el Sindicato recibiere la notificación de la medida disciplinaria o del despido. El Departamento de Recursos Humanos deberá emitir su contestación dirigida al Sindicato dentro de los siete (7) días corridos.

Los Representantes Sindicales Principales quedarán autorizados para resolver las quejas en cualquiera de las dos instancias: esto es, la 1ra Etapa o bien la 2da. Etapa.

3ra. ETAPA. Si la queja no quedare resuelta en forma satisfactoria durante la 2da. Etapa, las partes podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación la queja en cuestión. Dicha solicitud, así como también la aceptación de la opción de mediación, deberá ser formulada por escrito. Se realizarán todos los esfuerzos necesarios para programar la mediación dentro del plazo de un mes de planteada la referida solicitud de mediación. El sindicato será responsable de iniciar el proceso con la gerencia y el mediador con respecto a la selección de la fecha. En el caso de que ambas partes arribaren, de mutuo acuerdo por escrito, a una conciliación en cuanto a la controversia sometida a mediación, tal acuerdo será considerado vinculante para todas las partes. (Véase el Apéndice B Carta Adjunta concerniente a las Reglas aplicables al proceso de Mediación.)

4ta. ETAPA. Si la queja no quedara resuelta satisfactoriamente en la 2da. o 3ra. Etapa (de corresponder), el Sindicato podrá solicitar el arbitraje, de conformidad con el presente Convenio. Dicha solicitud debe ser formulada por escrito dentro de los catorce (14) días corridos de agotada la 3ra. Etapa de Mediación, o en caso de que no haya Mediación, dentro de los catorce (14) días corridos de presentada la contestación del Empleador según la 2da. Etapa.

Dado que resulta mutuamente ventajoso resolver las quejas con celeridad, ambas partes convienen emplear sus mejores esfuerzos para programar los arbitrajes con la mayor celeridad posible una vez formulada la referida solicitud de someter la queja a arbitraje según la disponibilidad del árbitro.

El proceso para seleccionar un árbitro será el siguiente: El Sindicato solicitará al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que le proporcione a las partes un panel de 7 árbitros. Las partes seleccionarán a uno de los árbitros luego de haber descartado del panel por turnos alternativos a tres (3) árbitros de a uno por turno. La parte que plantea la queja será la que inicie la serie de turnos de selección. La persona que quede en la lista, después de que cada una de las partes haya efectuado sus descartes, será la que se desempeñará como árbitro.

11.4 El Árbitro no tendrá autoridad, competencia ni facultad para enmendar, modificar, anular ni agregar disposiciones del presente Convenio, así como tampoco el Árbitro podrá imponer ninguna obligación, limitación ni restricción sobre ninguna de las partes salvo que así esté previsto en el presente Convenio.

11.5 La decisión del árbitro respecto de la cuestión sometida a su consideración revestirá el carácter de definitiva, inapelable y vinculante respecto del Empleador y del Sindicato y/o el empleado siempre que dicha decisión cumpliera con los límites aquí establecidos.

11.6 Los plazos aquí establecidos resultarán obligatorios para las partes y no podrán ser desistidos salvo mutuo consentimiento por escrito. La omisión de presentar o tramitar una queja de manera oportuna, tal como se lo detalla en los párrafos precedentes, hará que la cuestión se considere resuelta y desistida de manera definitiva.

11.7 La queja planteada por escrito deberá exponer las disposiciones del presente Convenio que presuntamente han sido incumplidas. Siempre que un empleado tuviere dificultada para comunicarse con eficiencia en idioma inglés, el Hotel aceptará su queja planteada en otro idioma distinto del inglés con el fin de hacer expedito el procedimiento de sustanciación de quejas. Nada de lo aquí contenido vedará al Hotel de solicitar al quejoso o a su representante sindical que traduzcan oralmente su queja planteada por escrito. Sin perjuicio de ello, el Hotel aceptará dicha queja planteada por escrito. Tanto el Sindicato como el Hotel alientan a los empleados a participar en un curso de “Inglés como Segunda Lengua” (ELS, por sus siglas en inglés) que podrá encontrarse disponible ya sea a través del Hotel, del Sindicato o de cualquier otro ofrecimiento proveniente de la comunidad.

11.8 El Empleador y el Sindicato aceptan que de las propuestas formuladas por cualquiera de las partes con relación a modificaciones del presente Convenio y las tratativas mantenidas en relación con ellas durante las negociaciones colectivas de trabajo no se podrá hacer uso ni referencia bajo ningún concepto en ocasión o razón del arbitraje de cualquier queja

o agravio que surgiese en virtud de las disposiciones del presente Convenio, salvo mutuo acuerdo previo por escrito.

11.9 Cada una de las partes sufragará los gastos de sus representantes, participantes, testigos y los relativos a la preparación y presentación de su propio caso. Los honorarios y gastos del Árbitro, la sala de audiencia y los demás gastos incidentales a la audiencia de arbitraje serán costeados por las partes en igual proporción.

11.10 Las partes, mediando mutuo acuerdo, podrán solicitar un arbitraje expedito. En un procedimiento de arbitraje expedito, ambas partes renuncian a su respectivo de presentar escritos y registros estenográficos. (Sin embargo, vale decir, cualquiera de las partes podrá presentarle al árbitro una breve reseña de posiciones de cinco páginas como máximo). El árbitro deberá dictar un laudo por escrito dentro de los siete (7) días corridos contados a partir del cierre de la audiencia de arbitraje.

11.11 En cualquier etapa del procedimiento de sustanciación de quejas que incluya arbitraje, las partes actuantes podrán contar con la asistencia del empleado o empleados respectivos y de todos los testigos necesarios, así como también se realizarán todas las gestiones razonables a fin de permitirles a las partes actuantes llevar adelante la investigación a fondo de todas las circunstancias siempre que tal asistencia se prestase fuera del tiempo remunerado, salvo expreso consentimiento del Hotel en contrario.

11.12 Reclamos por salarios caídos. Todos los reclamos por salarios caídos a causa de una suspensión o despido injustos deberán limitarse a la cantidad, de corresponder alguna, acordada por el Hotel y el Sindicato u ordenada por el árbitro en caso de habérselo sometido a arbitraje; sin embargo, en todos los casos, a dicha cantidad deberá descontársele toda compensación por desempleo y toda otra compensación que el agraviado pudiere haber recibido de cualquier fuente durante ese período por el cual se reclama la restitución de sus haberes. El sindicato acepta cooperar a los efectos de determinar la compensación habida por los empleados durante el período por el cual se reclama la restitución de haberes.

ARTÍCULO 12 **REPRESENTANTES SINDICALES Y ORIENTACIÓN GREMIAL**

12.1 El Hotel deberá reconocer el derecho del Sindicato a designar representantes sindicales. El Sindicato a su vez tendrá el derecho de instalar representantes sindicales en cualquier departamento que tenga como empleados a sus miembros. Los representantes sindicales no interferirán en la administración de los negocios ni en el trabajo del empleado, pero sí podrán advertir al Hotel de cualquier incumplimiento del presente Convenio. El Sindicato deberá informar, de inmediato y por escrito, al Hotel los nombres, departamentos y responsabilidades de todas las personas nombradas como representantes sindicales. Asimismo se acuerda que no habrá más de un (1) representante sindical por cada 30 miembros de un equipo.

12.2 Los representantes sindicales no podrán ser despedidos por el único motivo de encontrarse desempeñando sus Funciones de Representación Sindical de conformidad con el presente párrafo, siempre que no interrumpan sus propias funciones como empleados, ni se entrometan en las de los demás empleados.

12.3 Al Sindicato se le concederá el derecho de reunirse con los nuevos contratados durante el proceso de orientación sindical que dura quince (15) a veinte (20) minutos y que se lleva a cabo durante el receso no remunerado que se suscita en el medio de la orientación provista por el Hotel. (La orientación sindical se llevará a cabo en el tiempo no remunerado). Además, el Hotel deberá proporcionarle al Sindicato el nombre, la clasificación y la fecha de contratación de todos los nuevos empleados correspondientes a la unidad de negociación colectiva con anterioridad a impartir la orientación.

ARTÍCULO 13 **PROHIBICIÓN DE HUELGAS Y CIERRES PATRONALES**

13.1 Ni el Sindicato ni ninguno de sus agentes, así como tampoco ninguno de sus miembros a título individual, de manera concertada ni colectiva ni de ningún otro modo posible podrán involucrarse, incitar ni participar en ningún tipo de piquete, huelga, sentada, toma, huelga de brazos caídos, interrupción de tareas laborales, boicot, huelga en solidaridad o apoyo de causa ajena, ni en ninguna otra interferencia en el trabajo, así como tampoco podrán rehusarse a trabajar horas extra durante la vigencia del presente Convenio y, por su parte, el Empleador acepta que, mientras dure el presente Convenio, no efectuará cierres patronales que dejen afuera de sus puestos de trabajo a los empleados amparados por el presente Convenio. Asimismo se entiende que los representantes debidamente autorizados del Sindicato tendrán la facultad y responsabilidad en nombre del Sindicato para hacer cumplir las cláusulas del presente Convenio, incluso la de solicitar activamente a los empleados que participen de una violación de este Artículo que depongan su conducta. El Empleador tendrá el derecho absoluto de despedir inmediatamente a cualquier empleado que incumpla cualquier parte del presente Artículo.

13.2 El Sindicato acepta que realizará sus mejores esfuerzos para prevenir todo acto prohibido por el párrafo 13.1 de este Artículo. En caso de suscitarse algún incumplimiento del párrafo 13.1 de este Artículo, el Sindicato acepta que, al momento de notificar el Empleador al Sindicato, ya sea por teléfono o telégrafo o cualquier otro tipo de notificación, acerca de la existencia de tal incumplimiento, el Sindicato tomará de inmediato las medidas afirmativas respecto de los empleados involucrados en tal incumplimiento (tales como reuniones con el empleado, boletines, telegramas y cartas) para ocasionar la inmediata reanudación del trabajo normal. No habrá responsabilidad alguna por parte del Sindicato si éste cumple de inmediato, con sinceridad y de buena fe, con la medida afirmativa asumida por el Sindicato de conformidad con las cláusulas de este Artículo.

13.3 Asimismo se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio o incluso con posterioridad a su vencimiento o a la fecha de vencimiento de cualquier eventual prórroga del mismo, los empleados no tendrán derecho a recibir ninguna clase de beneficios adicionales ni remuneraciones de ninguna especie mientras se encuentren participando de una huelga, interrupción o cualquier otra detención de sus tareas laborales.

ARTÍCULO 14 **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

14.1 En caso de verificarse de buena fe la enfermedad de un empleado, si éste fuese un empleado con dedicación exclusiva que ya ha cumplido un año de servicio con el Empleador, entonces tendrá derecho a recibir seis (6) días de licencia por enfermedad, remunerados según su tarifa remunerativa habitual, por cada año calendario.

14.2 Un empleado podrá acumular hasta un máximo devengado de doce (12) días no gozados de licencia por enfermedad.

14.3 Entre el 1.º y el 15 de diciembre de cada año, todos los empleados elegibles que superen los doce (12) días de enfermedad deberán ser descontados esos días excedentes al ciento por ciento (100%).

14.4 El Empleador se reserva el derecho de exigirle al empleado que hubiere utilizado más de dos días consecutivos de licencia por enfermedad que proporcione un certificado médico que acredite su necesidad de licencia por enfermedad. Si un empleado falsificare el fundamento por el cual reclama la remuneración de sus días de licencia por enfermedad, será pasible de ser despedido de inmediato.

14.5 La licencia por enfermedad deberá pagarse según la tarifa remunerativa habitual básica. La cantidad de horas pagadas por “día de enfermedad” se calculará según la cantidad promedio de horas por día trabajado en el mes calendario anterior al goce de la licencia por enfermedad por parte del empleado, hasta un máximo de ocho (8) horas.

14.6 El pago de la licencia por enfermedad será integrado con los beneficios por discapacidad y los beneficios de los seguros contra riesgos laborales, de manera tal que la suma del pago de la licencia por enfermedad permitida en virtud del presente Convenio y los beneficios por discapacidad que se pudieren abonar a un empleado no podrán superar el 100% de la remuneración habitual del empleado correspondiente al período en cuestión.

14.7 El pago de la licencia por enfermedad para los empleados de la categoría con propina se calculará según la tarifa horaria mínima plena (esto es, sin propina) establecida por la legislación federal en materia de salario mínimo.

ARTÍCULO 15 **FERIADOS**

15.1 Todos los empleados elegibles recibirán una remuneración de ocho (8) horas según su tarifa horaria habitual por horario corrido en conmemoración del día de Año Nuevo, el Día de Martin Luther King, el día de los Veteranos Caídos, el Cuatro de Julio, el día del Trabajo, el día de Acción de Gracias, el día de Navidad y un día personal. En caso de ser programado para trabajar en cualquiera de estos días, al empleado elegible se le pagará según su tarifa habitual por el tiempo trabajado más ocho (8) horas de feriados pagos, en caso de que el empleado trabaje las horas para las cuales tiene su trabajo programado.

15.2 Para resultar elegible para gozar de feriados pagos, un empleado debe trabajar el feriado programado, así como también debe trabajar el día habitualmente programado inmediatamente anterior y posterior al feriado, y en todos los casos debe trabajar al menos un (1) día entero en el período de siete (7) días corridos inmediatamente anteriores al feriado.

- 15.3 Los nuevos contratados no son elegibles para gozar de feriados pagos ni pago de primas por feriados hasta que hayan completado su período de prueba.
- 15.4 Un empleado no es elegible para ningún feriado pago si éste cayese durante el período en que un empleado esté ausente debido a (a) un caso de accidente laboral indemnizable, (b) una enfermedad verificada, (c) la enfermedad o muerte de algún familiar, (d) una licencia por motivos personales sin goce de sueldo, (e) una licencia por enfermedad, o (f) una licencia por maternidad.
- 15.5 Si cayese un feriado en el período de vacaciones de cualquier empleado, tal empleado tendrá derecho a un día adicional de pago según la tarifa por horario corrido, o bien a un día adicional de vacaciones en su lugar, según la entera discreción del Empleador.

ARTÍCULO 16 **PERÍODO DE VACACIONES**

16.1 Dos veces por año, el cronograma de vacaciones para los siguientes seis (6) meses (esto es, desde el 15 de marzo al 15 de septiembre) deberá estar publicado para el 1.º de marzo de cada año y permanecerá publicado hasta el 15 de marzo. Dicho cronograma deberá estar publicado y protegido de todo daño en un lugar claramente visible. Durante dicho período, los empleados seleccionará sus vacaciones para los siguientes seis (6) meses según su antigüedad. Los empleados que no efectúen su selección durante este período no podrán tener predominancia sobre el período seleccionado por un empleado con menor antigüedad que ha hubiese efectuado su selección. El Empleador podrá designar determinadas semanas en las que no se podrán tomar vacaciones. Siempre que fuese posible, el Empleador concederá tiempo de vacaciones que se acomode a cada empleado.

16.2 A más tardar el día 15 de marzo, el cronograma definitivo de vacaciones para el siguiente período de seis (6) meses deberá ser publicado en cada departamento. Este proceso se volverá a repetir cada año que comience el 1.º de septiembre (para el subsiguiente período que va del 15 de septiembre al 15 de marzo).

16.3 Todo empleado con dedicación exclusiva que tenga un (1) año de servicio y menos de 5 años consecutivos de servicio en el Hotel recibirá dos (2) semanas de vacaciones pagas.

16.4 Todo empleado con dedicación exclusiva tenga cinco (5) años consecutivos de servicio y menos de 10 años consecutivos de servicio en el Hotel, recibirá tres (3) semanas de vacaciones pagas.

16.5 Todo empleado con dedicación exclusiva tenga diez (10) años consecutivos de servicio recibirá cuatro (4) semanas de vacaciones pagas.

16.6 Todo empleado con dedicación exclusiva tenga más diez (10+) años consecutivos de servicio recibirá cuatro (4) semanas de vacaciones pagas.

16.7 A todo empleado con dedicación exclusiva tenga un (1) año de servicio o más y cuya relación laboral quede extinguida por cualquier motivo, se le deberá pagar en forma proporcional al tiempo trabajado.

16.8 El pago por vacaciones para los empleados de la categoría con propina se calcularán según el salario mínimo establecido por la legislación federal.

16.9 Los empleados elegirán su tiempo de vacaciones según su antigüedad de acuerdo con las condiciones comerciales vigentes en el Hotel. El Empleador tendrá el derecho único y exclusivo de determinar cuándo se permitirán las vacaciones y aprobar los pedidos del empleado para períodos específicos de vacaciones.

16.10 No se permitirá ningún pago a cambio de vacaciones (tiempo libre pago).

16.11 Ningún empleado podrá acumular más de cuatro (4) semanas de vacaciones en cualquier momento. Una vez que un empleado acumule cuatro (4) semanas de vacaciones, no podrá acumular ningún otro día de vacaciones hasta que su acumulación quede reducida a menos de cuatro (4) semanas.

ARTÍCULO 17 LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

17.1 A su entera discreción pero sin estar obligado a hacerlo, el Empleador podrá conceder una licencia por motivos personales y sin goce de sueldo a un empleado que haya aprobado el período de prueba y solicite tal tipo de licencia. Al ejercer la antedicha discrecionalidad, el Empleador podrá tener en cuenta lo siguiente:

- a. La ausencia no afectará indebidamente a la empresa ni a los requerimientos operativos del Empleador;
- b. El Empleador considera un motivo de licencia atendible y el rechazo de tal licencia por ende podría causar una indebida penuria sobre el empleado;
- c. Un reemplazo calificado se encuentra disponible de inmediato. En caso de no contar de inmediato con un reemplazo calificado disponible y el Empleador decidiera conceder la licencia, el Empleador podrá realizar la operación de cualquier otra manera que elija mientras dure la necesidad operativa;
- d. La licencia es por un plazo específico que no se extenderá más allá de los treinta días corridos de duración. Tales licencias podrán ser prorrogadas de conformidad con los incisos a-c antes expuestos.
- e. El empleado al cual se le conceda una licencia por motivos personales de 30 días como máximo deberá encargarse de pagar por adelantado, y antes de tomarse la licencia, toda prima por beneficios que adeude durante su ausencia. Si la licencia se extiende por más de 30 días, el empleados deberá realizar todas las

gestiones necesarias para cumplir con sus pagos en las fechas habituales en que tales pagos hubiesen sido deducidos o pagaderos.

17.2 Licencias por motivos familiares y médicos. El Hotel deberá conceder una licencia sin goce de sueldo por motivos familiares y médicos en razón del nacimiento de un hijo, de la atención requerida a causa de una grave enfermedad del cónyuge, padre o hijo; o bien en razón de una grave enfermedad del mismo empleado, siempre que tal empleado tuviese uno (1) o más años de servicio al momento de plantear la solicitud de licencia de conformidad con la legislación aplicable. El empleado deberá dar al Hotel un preaviso razonable con antelación al goce efectivo de la licencia. El preaviso razonable significa y se refiere a la notificación cursada con la mayor antelación posible según las circunstancias, pero nunca con menos de setenta y dos (72) horas antes del goce efectivo de tal licencia, salvo en caso de emergencias.

La licencia por atención de un familiar está limitada a 12 semanas por período consecutivo de 12 meses corridos, o bien al tiempo permitido en virtud de la Ley de Licencias por Motivos Familiares y Médicos (FMLA, por sus siglas oficiales en inglés), el plazo que resulte mayor. Si un empleado desea tomarse una licencia por motivos familiares y médicos a causa de una grave enfermedad padecida por el empleado mismo, o bien su cónyuge, padre o hijo, el empleado entonces tendrá que presentar un certificado médico que acredite tal afección grave y que incluya una estimación del plazo que se espera prolongar la necesidad de licencia. El Hotel también se reserva el derecho de exigirle al empleado que presente un certificado de aptitud física laboral antes de ser reincorporado a su puesto de trabajo una vez tomada la respectiva licencia por grave enfermedad del empleado.

17.3 Licencia por maternidad y otras licencias por motivos médicos. Las licencias por motivos médicos que no sean las contempladas anteriormente serán concedidas sin goce de sueldo ni beneficios atendiendo al siguiente procedimiento: El empleado deberá formularle por escrito al Empleador el pedido de la respectiva licencia junto con una declaración de su médico en cuanto a la naturaleza de la enfermedad o lesión, la fecha estimativa de inicio de licencia así como también la fecha estimativa de regreso al trabajo. Asimismo, el empleado deberá avisarle al Empleador de que es su intención reanudar su relación laboral con el Empleador al finalizar el goce de su licencia. El empleado deberá darle al Empleador un preaviso razonable con antelación al goce efectivo de la licencia. El preaviso razonable significa y se refiere a la notificación cursada con la mayor antelación posible según las circunstancias, pero nunca con menos de setenta y dos (72) horas antes del goce efectivo de tal licencia.

En cuanto a las licencias por lesiones relacionadas con el trabajo, el empleado en cuestión podrá tomarse hasta doce meses de licencia y mantendrá su antigüedad por un plazo máximo de doce (12) meses. Ninguna licencia podrá exceder el período de servicio prestado por el empleado, previa condición de un período de servicio mínimo de seis (6) meses.

Tal tipo de licencia por motivos médicos comenzará según lo acreditado por el certificado médico y finalizará en el momento en que el médico indique que el empleado ya es capaz de volver a trabajar, siempre y cuando el Empleador no haya tenido que autorizar una licencia que en todo caso supere los tres meses. Cuando un empleado es puesto en situación de licencia, se realizará el esfuerzo necesario como para mantener abierto su puesto de trabajo mientras dure la licencia aprobada. Sin perjuicio de ello y en razón de las necesidades de la

empresa, habrá ocasiones en las que los puestos no pueden quedar abiertos. En tales casos, al empleado que regrese de licencia se le ofrecerá un puesto comparable, en caso de haber alguno similar disponible, o bien, en caso de no haberlo, un puesto inferior a aquél para el cual el empleado está calificado. En caso de no haber ningún puesto similar o inferior disponible, el empleado será puesto en una lista de restitución hasta que surja como disponible un puesto para el cual el empleado esté capacitado o bien hasta que su antigüedad quede interrumpida de conformidad con el artículo sobre antigüedad contemplado en el presente Convenio. Se considerará que los empleados que rechazaren el puesto de trabajo ofrecido mientras se encuentren en la lista de restitución han renunciado voluntariamente a su empleo.

17.4 El Empleador proseguirá cumpliendo con las leyes federales y estatales aplicables en materia de cobertura por maternidad y durante período de licencia.

17.5 Tanto la recontractación como los demás derechos de los empleados del Empleador que hubieren ingresado a las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América se determinarán de conformidad con la legislación federal aplicable.

17.6 DISPOSICIONES GENERALES RELATIVAS A TODAS LAS LICENCIAS.

- a. Los empleados a los cuales se les hubiese concedido licencias en virtud del presente Artículo serán reincorporados en la clasificación de trabajo en la cual hayan trabajado inmediatamente antes de gozar de su licencia, siempre y cuando así lo permita su antigüedad;
- b. Las licencias aprobadas en virtud del presente Artículo deberán formularse por escrito con copia dirigida al Sindicato;
- c. Los empleados que se encuentren en uso y goce de una licencia aprobada por el presente Convenio continuarán acumulando antigüedad, salvo acuerdo en contrario concertado por el Empleador y el Sindicato;
- d. Se considerará que todo empleado que no se presente a trabajar una vez vencido el plazo de su licencia ha renunciado voluntariamente a su trabajo;
- e. Todo empleado que desee ser reincorporado después de su licencia deberá dar al Empleador un preaviso de al menos dos semanas de antelación con respecto a la fecha en que se desee concretar la referida reincorporación.

17.7 El Sindicato deberá recibir notificación por escrito siempre que el Hotel conceda una licencia a un empleado. Se entiende que un empleado no tomará ningún otro empleo durante su licencia. En caso de tomar conocimiento de que efectivamente tiene otro empleo durante este período, el Hotel no tendrá ninguna obligación de reincorporar a dicho empleado.

ARTÍCULO 18 PLANES MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS Y OFTALMOLÓGICOS

18.1 Las partes aceptan que el Hotel deberá contribuir con el Plan Nacional de Salud del Sindicato con entrada en vigencia a partir del 1.º de enero del año 2005 en nombre de todos los empleados de la unidad correspondiente al seguro Médico, Odontológico y Oftalmológico: el “Seguro de Vida y Discapacidad de Corto Plazo”.

Contribuciones del Empleador

Contribuciones del Empleador:

| | <u>Cobertura individual</u> | <u>Individual +1</u> | <u>Familiar</u> |
|-----------|--|----------------------|----------------------|
| 01-01-10: | US\$484,35 por mes | US\$849,08 por mes | US\$1.193,68 por mes |
| 01-01-11: | US\$532,78 por mes | US\$933,99 por mes | US\$1.313,05 por mes |
| 01-01-12: | US\$586,06 por mes | US\$1.027,39 por mes | US\$1.444,36 por mes |
| 01-01-13: | A determinarse por los Fideicomisarios del Fondo | | |
| 01-01-14: | A determinarse por los Fideicomisarios del Fondo | | |

18.2 La tasa de contribución máxima semanal imputada a los empleados de la unidad para aquellos que deseen participar en los programas de seguro establecidos en el precedente Artículo 1 será la siguiente:

| | <u>Individual</u> | <u>Individual +1</u> | <u>Familiar</u> |
|-----------|-------------------|----------------------|-----------------|
| 01-01-10 | US\$15.00 | US\$34.00 | US\$50.00 |
| 01-01-11: | US\$14.00 | US\$37.00 | US\$53.00 |
| 01-01-12: | US\$13.00 | US\$40.00 | US\$56.00 |
| 01-01-13: | US\$12.00 | US\$43.00 | US\$59.00 |
| 01-01-14: | US\$11.00 | US\$46.00 | US\$62.00 |
| 01-01-15 | US\$10.00 | US\$49.00 | US\$65.00 |

PENSIÓN

18.3 Con vigencia a partir del 1.º de julio del año 2012, el Hotel deberá contribuir al Plan de Pensión con US\$0.20 por hora por cada compensable u hora trabajada tanto por los empleados de unidad efectivos con dedicación exclusiva como por los de dedicación parcial. Con vigencia a partir del 1.º de julio del año 2014, el Hotel deberá contribuir US\$0.25 al Plan de Pensión con US\$0.20 por hora por cada compensable u hora trabajada tanto por los empleados de unidad efectivos con dedicación exclusiva como por los de dedicación parcial.

ARTÍCULO 19 **UNIFORMES**

19.1 Siempre que se requiera un uniforme especial, tales uniformes deberán ser suministrados, mantenidos y conservados como propiedad del Empleador. Se considerará obligatorio un uniforme especial siempre que el Empleador especifique que se debe usar uno de un determinado estilo y color. Los atuendos estándar de color blanco y negro que incluyan el calzado respectivo no se considerarán como uniforme especial. Será responsabilidad del empleado lavar, planchar y mantener tales atuendos en una condición que resulte aceptable para el Empleador.

19.2 Se deberá observar y mantener la presente política en materia de uso de uniformes.

19.3 Todos los empleados amparados por el presente Convenio podrán usar un adecuado botón de unión no más grande de 1 1/3 pulgadas de diámetro.

ARTÍCULO 20 **COMIDAS**

20.1 A todos los empleados que trabajan en un turno de al menos cuatro (4) horas se les deberá proporcionar un receso para comer por cada turno completo trabajado. Todos los empleados que trabajan en un turno partido o en un turno de al menos diez (10) horas podrán gozar de un segundo receso para comer. La selección de las comidas será puesta a disposición cada día, las cuales no podrán exceder los dos platos. El Hotel pondrá a disposición de estos empleados al menos un área en la que podrán ingerir sus comidas según la comodidad del Empleador.

20.2 El Sindicato y el Hotel acuerdan específicamente que todas las comidas, uniformes, guardarropas y/o lavado y planchado y mantenimiento de uniformes provistos por el Hotel a un empleado no se considerarán parte de la tarifa remunerativa habitual del empleado en concepto de horas extra ni se computarán a los efectos salariales con el alcance semántico que ello tiene en la Ley de Salarios y Horas Laborales y que la tarifa remunerativa habitual de un empleado es la reflejada en el Anexo de Salarios enumerados en el presente Convenio.

20.3 Todos los empleados de la unidad que reciban comidas deberán pagar por las comidas de la siguiente manera:

US\$1.00

ARTÍCULO 21 **ANTIGÜEDAD**

21.1 Durante el período de prueba estipulado en el presente Convenio los empleados podrán ser despedidos por cualquier motivo sin garantías de conformidad con cualquiera de las disposiciones del presente Convenio.

21.2 Para todos los empleados del Departamento de Alimentos y Bebidas, la antigüedad dependerá de su clasificación. Para los empleados de alimentos y bebidas que sean trasladados temporalmente a otro punto de venta de alimentos, bebidas o servicios u a otra cocina, dicho empleado no adquirirá antigüedad en el punto de venta o cocina al cual fuese

trasladado salve que el empleado afectado trabaje en forma continua en el punto de venta o cocina al cual fue trasladado por un período que supere los treinta (30) días.

21.3 En caso de ser necesario que el Hotel despida empleados, se aplicarán las normas según antigüedad en el departamento y en la clasificación laboral; por consiguiente, el empleado que, dentro del departamento y la clasificación laboral afectados, haya trabajado en el Hotel la menor cantidad de tiempo será el primero en ser despedido y, al momento de la recontractación, aquellos despedidos serán los primeros en ser recontractados, siempre que el empleado con mayor antigüedad se encuentre calificado en ese momento para realizar la tarea laboral disponible. Los empleados con mayor antigüedad dentro de un departamento y de una clasificación laboral tendrán la primera opción al momento de decidir los períodos de vacaciones disponibles.

21.4 Los empleados son los únicos responsables de mantener en sus relaciones con el Hotel una dirección y un número telefónico correctos y actualizados donde se los pueda ubicar. La obligación del Empleador de comunicarse con un empleado se limita al último número telefónico y dirección que surjan de los legajos del Empleador.

21.5 La determinación de cuándo hay una vacante, cuando sea necesario un despido, y los horarios y la cantidad de personal necesario para cada turno serán resorte exclusivo del Hotel.

21.6 Los empleados con más antigüedad en cada departamento y clasificación deberán tener, en caso de que surja una vacante, preferencia de turnos y días libres, siempre y cuando no ocurran cambios en los turnos ni en los días libres con mayor frecuencia que una vez por año. Un empleado con más antigüedad que elija un turno nuevo debe aceptar los días libres y las horas programadas para tal turno por el Hotel. Los empleados con más antigüedad dentro de un departamento y clasificación tendrá la primera opción respecto de los períodos de vacaciones.

21.7 La antigüedad no será un parámetro considerado para los traslados y desplazamientos.

21.8 Si bien el Hotel suscribe el principio de la antigüedad señalado anteriormente, el propósito primordial del presente Artículo consiste en prevenir y evitar injusticias. En este sentido, el Hotel reconoce el principio y el valor del tiempo de servicio. En todo caso, debido a la naturaleza del negocio hotelero, la consideración primordial de todo este Artículo será brindarle al Hotel plena flexibilidad y máxima eficiencia en todas sus operaciones.

21.9 En situaciones de despido o necesidad de reducción de horas laborales a criterio del Empleador, es probable que a los empleados con la misma fecha de antigüedad se les pida compartir las horas disponibles en tales departamentos.

21.10 Durante el período intermedio que va desde la notificación del Empleador de reincorporación de un empleado cesanteado hasta la fecha para la cual el empleado reincorporado debe presentarse a trabajar o perder su antigüedad y sus derechos de empleo, tal como lo dispone el Artículo 21.12 más adelante, sobre la Pérdida de Antigüedad y Derechos de

Empleo, el Empleador podrá asignar el trabajo a cualquier empleado que se encuentre disponible.

21.11 Si el mérito y la habilidad son comparativamente similares a juicio del Empleador, será la antigüedad el parámetro que prevalecerá.

21.12 Pérdida de Antigüedad y Derechos de Empleo

La antigüedad del empleado y la relación laboral quedarán extinguidas por alguna de las siguientes razones:

- a. Si un empleado renuncia por cualquier motivo.
- b. Si un empleado es despedido con justa causa.
- c. Si un empleado se ausenta por tres (3) días laborables consecutivos sin notificarlo al Empleador ni proporcionar razón valedera de la ausencia.
- d. Si un empleado no se presenta a trabajar después de recibir una notificación de parte del Empleador por teléfono o correo certificado de la reincorporación enviada por correo a su último domicilio conocido, según lo reflejan los legajos del Empleador. El empleado deberá presentarse dentro del plazo exigido.
- e. Si un empleado es despedido después de haber completado su período de prueba, tal empleado conservará su antigüedad.
- f. Si un empleado no regresa a trabajar en su siguiente jornada laboral programada tras la fecha de vencimiento de sus vacaciones o licencia aprobada, salvo que dé razón valedera de su ausencia. El empleado deberá proporcionar tal razón por adelantado siempre que fuese posible hacerlo.
- g. Si un empleado acepta otro empleo o participa en una empresa rentable mientras se encuentra gozando de una licencia aprobada.
- h. Si un empleado falsifica su razón para gozar de una licencia.
- i. Se ausenta del trabajo por enfermedad personal o accidente y tal ausencia excede los treinta (30) días y omite informar al Empleador semanalmente sobre la fecha probable de su regreso al trabajo.
- j. Se ausenta por cualquier motivo que fuere durante un período corrido de doce (12) meses o más.

ARTÍCULO 22 **TRASLADOS**

22.1 Si se abre un empleo en la unidad de negociación colectiva, los empleados tendrán el derecho de postularse para tal posición abierta. El Empleador deberá considerar factores tales como desempeño, competencia, experiencia, antigüedad, etc., a los efectos de determinar la elegibilidad de los empleados para tales aperturas. El Empleador tendrá el derecho único y exclusivo de determinar quién se encuentra calificado para tales posiciones abiertas.

22.2 En ningún momento un empleado tendrá, en razón de su antigüedad o cualquier otro factor, el derecho de quitarle un empleo a otro empleado (desplazamiento).

22.3 Si un empleado acepta otra posición en la unidad de negociación colectiva, será colocado allí por un período de prueba de sesenta (60) días corridos durante los cuales el Empleador podrá aceptar o denegar la condición de empleado permanente en el nuevo puesto de trabajo. Si el Empleador, a su entera discreción, decide que un empleado no está calificado, el empleado deberá ser reubicado nuevamente en su anterior posición con su anterior antigüedad. Esto sólo ocurrirá cuando el anterior puesto de trabajo permaneciera vacante.

22.4 El Empleador publicará todas las aperturas laborales por un plazo de cinco (5) días corridos, a fin de permitirles postularse a todos los empleados interesados. El Empleador acepta explicar a todos los empleados interesados que no hubieren sido seleccionados las razones por las cuales han quedado afuera de dicha selección.

ARTÍCULO 23 **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

23.1 El Empleador y el Sindicato acuerdan específicamente que el Hotel estará facultado plenamente con el más absoluto, pleno y exclusivo derecho de dirigir la fuerza de trabajo y de determinar las políticas y los métodos de operación de su negocio, salvo expresa limitación establecida en las disposiciones específicas del presente Convenio, el cual establecer todas las restricciones que pesan sobre los derechos del Empleador.

23.2 En la medida en que no estuviese estipulado por otros artículos del presente Convenio ni por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, tales derechos del Empleador comprenderán, aunque no de modo taxativo, los siguientes:

- (a) Dirigir su fuerza laboral, incluidos el lugar de trabajo y los niveles de desempeño laboral, así como también formular e implementar políticas y métodos para la operación de su negocio;
- (b) Ser el juez de las calificaciones y del desempeño de todos los postulantes y empleados, con el derecho de determinar a quién contratará, ascenderá, descenderá, capacitará, suspenderá, trasladará, desvinculará, disciplinará, o despedirá;
- (c) Determinar el tamaño y la composición de su fuerza laboral, crear, cambiar, combinar o eliminar empleos o clasificaciones laborales, determinar los niveles de dotación de personal y las clasificaciones

laborales adecuadas para una división, departamento, punto de venta, salón o banquete;

- (d) Mantener la eficiencia de todos sus empleados y de su operación total así como también decidir el grado de supervisión;
- (e) Establecer o revisar los cronogramas de trabajo, incluidos los cronogramas de turnos, los horarios de inicio y finalización y la cantidad de horas que se deberá trabajar.
- (f) Expandir, reducir, discontinuar, fusionar, o reubicar total o parcialmente sus operaciones comerciales y/o un determinado puesto laboral;
- (g) Determinar tareas laborales;
- (h) Determinar la cantidad y el tipo de equipos, máquinas, materiales, productos e insumos que se deberán utilizar, operar o instalar;
- (i) Introducir en su operación métodos, estándares, y procedimientos novedosos, diferentes o mejorados;
- (j) Exigir horas extra;
- (k) Ser el único y definitivo juez de la calidad y cantidad de los bienes y servicios que se deberán producir;
- (l) Utilizar a Pasantes de Gestión Corporativa y a Pasantes de Cocineros Corporativos en las clasificaciones laborales amparadas por el presente Convenio en la medida en que no sea reemplazado ninguno de los empleados de la unidad de negociación colectiva;
- (m) Establecer los estándares de presencia, acicalamiento y vestimenta;
- (n) De cualquier otra manera y en el sentido más amplio, gestionar el negocio del Hotel.

23.3 El Empleador y el Sindicato aceptan que el Empleador tiene el derecho de dictar las normas y los reglamentos que no contradigan el presente Convenio, y que oportunamente pudiere considerar óptimos para mantener el orden, la seguridad y/o la eficacia y eficiencia de las operaciones del hotel, y/o de cada uno de sus departamentos.

23.4 Si el Empleador no ejerciere ninguna de las funciones que el presente Convenio le tiene reservadas, ni ejerce ninguna de esas funciones de un modo determinado, no se considerará por ello que renuncia a su derecho de ejercer tales funciones ni que tampoco le queda vedado ejercer las mismas de cualquier otra manera que no entrare en conflicto con el presente Convenio.

23.5 El Empleador publica un Manual del Empleado que contiene información, políticas, y procedimientos importantes para sus empleados. El Empleador se reserva el derecho de enmendar oportunamente dicho Manual según lo considere adecuado. Las disposiciones del Manual tienen por objeto aplicarse a los empleados amparados por el presente Convenio salvo que el presente entrare expresamente en conflicto con tales disposiciones, en cuyo caso será el presente Convenio la normativa que prevalecerá.

ARTÍCULO 24 PROMOTORES DEL SINDICATO

25.1 Los representantes autorizados del Sindicato, designados mediante nota por escrito cursada con antelación por el Sindicato y dirigida al Hotel, contarán con libertad para visitar el Hotel en horarios razonables y se les permitirá desempeñar sus funciones dentro de áreas no destinadas al trabajo, tales como los vestuarios y la cafetería para empleados pero jamás podrán interferir en el trabajo de ningún empleado ni en ningún servicio al huésped. Los representantes deberán notificar al departamento de Recursos Humanos, el cual a su vez notificará a Seguridad. En caso de no haber nadie presente en Recursos Humano, deberá notificarse a Seguridad.

ARTÍCULO 25 BANQUETES Y CENAS PRIVADAS

Banquetes

25.1 El Hotel deberá mantener tanto una lista “A” de todos los servidores con dedicación exclusiva como una lista “B” de todos los servidores con dedicación parcial.

25.2 Los miembros del equipo de la “Lista A” serán asignados a todas las funciones en la medida en que se encuentren disponibles para trabajar. En caso de que no haya miembros del equipo de la “Lista A” disponibles para una función programada, se utilizará entonces la “Lista B”. No se utilizará ningún tipo de Servidor “de guardia” hasta tanto se hayan utilizado para cada función todos los miembros del equipo pertenecientes a ambas listas A y B. Para las funciones ‘repentinas e inesperadas’ no se utilizará ningún tipo de Servidor “de guardia” hasta tanto se hayan agotado todos los esfuerzos como para completar dicho cronograma con el personal de las listas A y B.

25.3 Todas las funciones inherentes a los recesos para tomar café serán incluidas en las funciones regulares y se deberán distribuir en forma rotativa.

25.4 El Hotel cobrará un cargo requerido por servicio del 21 % por todas las funciones relativas a banquetes, así como también tiene el derecho de modificarlo según el estado general de la economía.

25.5 Todo el dinero recibido por el Empleador en concepto de un Cargo por Servicio requerido será distribuido según las normas que se detallan a continuación.

- (a) El Hotel acepta distribuir entre quienes sirven el banquete el primer 12,4% del ingreso por alimentos y bebidas por función de banquete y retendrá por su parte todo otro monto adicional. Con vigencia a partir del 1.º de enero de 2011 = 12,60%; 1.º de enero

de 2012 = 12,80%; 1.º de enero de 2013 = 13,00%; 1.º de enero de 2014 = 13,25% y 1.º de enero de 2015 = 13,50%.

- (b) Servicio de vino: Se les pagará 50% de gratificación por vino a los Mozos que sirvan el vino y el restante 50% irá para los camareros a cargo de la barra de bebidas.

25.6 Las gratificaciones de los servidores se acumularán en forma quincenal y se distribuirán entre todos los servidores que trabajen en las distintas funciones. Las gratificaciones serán distribuidas según las horas trabajadas por cada servidor.

25.7 En caso de que trabajen en la función otros empleados o trabajadores que no se encuentren en las listas “A” y “B”, tales empleados recibirán el 10% de la propina por las horas trabajadas; y el restante 2,4% será distribuido a todos los servidores de las listas “A” y “B” que trabajaron durante el período sujeto a remuneración. El 19% de la gratificación temporaria será incluido en cúmulo de gratificaciones A y B (ej. Actual: 12,4% x 19% = 2,4%; a partir del 01-01-11: 12,60% x 19% = 2,4%; a partir del 01-01-12: 12,80% x 19% = 2,43%, etc.)

25.8 A pedido, los delegados del banquete o el Sindicato podrán tener acceso a toda la documentación necesaria con el fin de verificar que los pagos sean distribuidos de la manera correcta.

25.9 Toda disputa concerniente a la distribución de los cargos por servicio distribuidos a empleados de la unidad serán resueltas según las tratativas mantenidas con el Sindicato. De no alcanzarse un acuerdo conciliatorio, el Sindicato podrá someter la cuestión a arbitraje.

25.10 Las gratificaciones de los servidores se acumularán en forma quincenal y se distribuirán entre todos los servidores que trabajen en las distintas funciones. Las gratificaciones serán distribuidas según las horas trabajadas por cada servidor.

Cenas Privadas – Hospitalidades en el Servicio a la Habitación

25.11 Los servidores que estén a cargo del Servicio a la Habitación serán rotados por todas las funciones de Hospitalidad. Un _% pleno de la gratificación irá directamente al servidor junto con toda propina adicional en efectivo recibida de parte del huésped. Si hay dos o más empleados que se encuentren trabajando en la hospitalidad, entonces la gratificación será compartida en partes iguales por dichos empleados.

25.12 Los mozos recibirán el 17% del 20% del cargo por servicio cuando el Hotel cobre el cargo por servicio del 20%. El Hotel acepta incrementar el cargo por servicio a más tardar tres (3) meses después de su ratificación.

ARTÍCULO 26 CARTELERA DE ANUNCIOS

26.1 El Hotel proporcionará una cartelera de anuncios en un lugar que resulte mutuamente satisfactorio (esto es, la entrada para empleados) en el Hotel para la comodidad del Sindicato al momento de publicar sus notificaciones oficiales. Todas esas notificaciones deben

ser publicadas por un representante sindical debidamente autorizado o bien llevar el membrete oficial del Sindicato.

ARTÍCULO 27 **NORMA DE CLASIFICACIÓN SUPERIOR**

27.1 Siempre que el Hotel le pida a un empleado reemplazar a otro empleado de clasificación superior durante al menos una (1) hora, tal empleado recibirá la tarifa remunerativa contractual correspondiente a dicha posición de clasificación superior. Los cambios temporarios en los trabajos al mero efecto de ocupar vacantes durante los períodos para comer, los períodos de descanso o recreación, o bien para auxiliar con el trabajo de limpieza u otros fines similares, no se considerará un cambio en la clasificación del trabajo ni un reemplazo de un empleado de clasificación superior, así como en tales casos, se aplicará la tarifa horaria habitual del empleado.

27.2 No obstante ello, en caso de que a un empleado se le pida reemplazar a otro empleado de clasificación inferior, por razones de conveniencia para el Hotel, dicho empleado reemplazante no recibirá nada menos que su propia tarifa remunerativa normal.

27.3 Siempre que un empleado asuma el lugar de otro empleado durante el período de vacaciones o días libres, el empleado reemplazante recibirá la tarifa remunerativa correspondiente a la misma clasificación de trabajo que la del empleado que está relevando. Bajo ningún concepto, un empleado sufrirá una reducción de su remuneración.

ARTÍCULO 28 **TRABAJADORES SUPERIORES**

28.1 Las escalas de salarios establecidas en el presente Convenio son las escalas mínimas así como no le impiden a un trabajador superior recibir una remuneración que exceda tales tarifas remunerativas.

28.2 El Hotel acepta notificar al Sindicato acerca de todo aumento salarial basado en el mérito.

ARTÍCULO 29 **RELOJES DE CONTROL DEL HORARIO LABORAL**

29.1 El Hotel podrá instalar relojes de control del horario laboral siempre que el Hotel lo considere aconsejable.

ARTÍCULO 30 **PERÍODO DE DESCANSO**

30.1 Los empleados podrán gozar de dos (2) a diez (10) minutos de descanso en cada turno de ocho (8) horas.

ARTÍCULO 31 **REMUNERACIÓN POR PRESENTARSE A TRABAJAR**

31.1 Cuando el Hotel o su representante ordene a un empleado presentarse a trabajar y al empleado ya no se lo necesite, el Hotel deberá pagarle al empleado cuatro (4) horas a la tarifa salarial habitual por horario corrido. En caso de que el empleado llegue al trabajo y se

encuentre en violación de cualquiera de las políticas del Hotel, entonces el empleado será enviado a su casa sin recibir remuneración alguna.

31.2 La garantía no se aplicará en caso de suscitarse un corte de energía, una interrupción de los servicios públicos, inundaciones, tormentas, disturbios, huelgas, incendios o casos fortuitos que interfieran con la realización del trabajo.

31.3 Esta disposición no se aplicará si un empleado pide o acepta voluntariamente ser enviado a su casa antes de haber completado su jornada laboral programada.

ARTÍCULO 32 LICENCIA POR CONCURRENCIA A FUNERAL

32.1 A los empleados que hayan completado su período de prueba se les podrá conceder hasta tres (3) días libres pagos para concurrir a funerales de sus familiares directos. Un día de licencia por funeral se computará sobre la base de la remuneración horaria habitual de (8) horas de horario corrido. El pago de licencia por funeral solo se concederá por la efectiva asistencia al funeral y por el tiempo perdido del trabajo programado regularmente. El pago por concurrencia a un funeral no se contabilizará como horas trabajadas a los efectos de determinar las horas extra. En virtud de esta disposición, familiar directo es respecto del empleado, su legítima madre, padre, suegra, suegro, cónyuge, hijos, hermano o hermana. El Hotel podrá exigir la acreditación de tales condiciones siempre que lo estime adecuado.

32.2 El Hotel podrá conceder, a su entera discreción y supeditado a las necesidades de la empresa, tiempo adicional sin goce de sueldo a los empleados que deban viajar afuera del estado para concurrir a funerales de familiares directos. Además, las vacaciones también podrán ser utilizadas para este propósito.

ARTÍCULO 33 GRATIFICACIONES

33.1 Se le cobrará un cargo por servicio mínimo del dieciocho por ciento (18%) a las fiestas de al menos seis (6) personas que se celebren en el salón comedor del Hotel.

33.2 Toda modificación del presente Convenio durante su vigencia deberá incorporarse por escrito y de mutuo acuerdo prestado por el Sindicato y el Hotel.

ARTÍCULO 34 INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO

35.1 Las partes consienten y aceptan el Apéndice C relativo a salarios y condiciones de trabajo como parte integrante del presente convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 36 CUESTIONES CULINARIAS

36.1 Se reconoce que el Hotel designará la cantidad de cocineros en cada clasificación (esto es, Cocinero I, II y III), así como también los ascensos hacia un puesto permanente vacante que haya en tales clasificaciones, para el cual se le dará prioridad al postulante más capacitado que cuente con cocineros empleados por el Hotel antes de

considerar a cualquier otro postulante externo. En caso de haber dos o más cocineros que presenten calificaciones sustancialmente equivalentes, el Hotel le ofrecerá el puesto al cocinero con mayor antigüedad en el Hotel. El hotel acepta no discriminar bajo ningún concepto al momento de tomar semejante decisión. El Sindicato conserva el derecho de impugnar la adjudicación del puesto laboral antes mencionado en virtud del artículo que regula el procedimiento de sustanciación de quejas y arbitraje previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 37 SALUD Y SEGURIDAD

37.1 El Empleador continuará brindando un lugar de trabajo seguro y saludable para sus empleados. El Empleador acepta reunirse con el Sindicato para tratar cuestiones vinculadas a la salud y seguridad que el Sindicato ponga en conocimiento del Empleador y poder así intentar resolver tales cuestiones.

37.2 El Empleador y el Sindicato establecerán una Comisión Conjunta sobre Salud y Seguridad (la "Comisión"), integrada por entre cinco (5) miembros como mínimo y diez (10) miembros como máximo seleccionados por el Sindicato. La comisión se organizará con el fin de brindar asistencia en la identificación y eliminación de potencial peligros para la seguridad que se puedan encontrar por todo el Hotel. El empleador considerará todas las recomendaciones vertidas por esta comisión de buena fe.

ARTÍCULO 38 EMPLEADOS CON DEDICACIÓN PARCIAL

38.1 El empleado con dedicación parcial es aquél que tiene un cronograma de trabajo regular que en promedio contempla menos de treinta (30) horas por semana tomando como base para el cómputo un período trimestral.

38.2 El Hotel acepta que no ampliará el uso de empleados con dedicación parcial más allá del cinco (5) por ciento del actual número de empleados con dedicación exclusiva en cualquier Departamento en especial sin el previo consentimiento del Sindicato.

38.3 Este artículo no se aplica al Departamento de Banquetes

ARTÍCULO 39 TRABAJO TEMPORARIO

39.1 El Hotel podrá continuar utilizando trabajadores temporarios o por agencia siempre que ya lo hubiesen hecho tradicionalmente, siempre que su utilización fuese necesaria ante la ausencia de los empleados requeridos que contempla el presente Convenio, así como también siempre que tal utilización fuese intermitente y no se extendiese más allá del período de necesidad demostrable y siempre y cuando ningún empleado perteneciente a una unidad de negociación hubiese sido desplazado ni de cualquier otro modo se le hubiese denegado la oportunidad de trabajar en un determinado turno.

ARTÍCULO 40 SUBCONTRATACIÓN

40.1 El Empleador acepta que sin el previo consentimiento del Sindicato no podrá haber subcontratación alguna de trabajos ni servicios que en la actualidad sean realizados o prestados por miembros pertenecientes a la unidad sujeta al convenio colectivo de trabajo, salvo que los subcontratistas puedan prestar colaboración casual y miscelánea siempre que su utilización fuese necesaria ante la ausencia de los empleados requeridos que contempla el presente Convenio; sin perjuicio de ello, se conviene que tal utilización debe ser intermitente y no se extenderá más allá del período de necesidad demostrable.

40.2 El Empleador podrá continuar tercerizando el trabajo anteriormente subcontratado de conformidad con el Anexo ___ adjunto.

ANEXO _____

Hilton Americas Houston

Lista de Subcontratistas

- 1 Servicios audiovisuales y de entretenimiento
- 2 Limpiadores de ventanas
- 3 Plantas y decoraciones para los interiores del edificio
- 4 Limpiadores nocturnos de cocinas y espacios públicos (tanto interiores como exteriores)
- 5 Cocineros para eventos étnicos
- 6 Reparaciones y renovaciones de equipos eléctricos y mecánicos
- 7 Tapicería
- 8 Aislamiento mecánico
- 9 Reparación, acabado y limpieza de muebles y maderas
- 10 Mecánica de calderas y fontanería
- 11 Limpieza de tanques
- 12 Reparación y mantenimiento de generadores
- 13 Servicio técnico de mantenimiento y reparación de unidades de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC)
- 14 Enlosado, sellado y recubrimiento
- 15 Bombas del taller mecánico
- 16 Reparación de puertas y cerraduras mecánicas
- 17 Trabajo y reparación de mármoles, granito, albañilería y hormigón
- 18 Servicio técnico de mantenimiento y reparación de elevadores
- 19 Contratación general de proyectos
- 20 Remoción de desechos y basura
- 21 Conservación de energía
- 22 Techados
- 23 Montaje, reparación y mantenimiento de señales y carteles

- 24 Reparaciones de fontanería
- 25 Servicios de spa
- 26 Soldaduras y metalistería
- 27 Arquitectura de zonas y paisajes, tanto interiores como exteriores
- 28 Tratamiento del agua e impermeabilización
- 29 Reparación de televisores, radios y teléfonos
- 30 Reparaciones de artefactos de cocina y lavandería
- 31 Trabajos eléctricos y de cableado, sistemas de antenas digitales, sistemas de seguridad física y quioscos
- 32 Sistemas de seguridad patrimonial y comunicación
- 33 Extintores
- 34 Servicios de estacionamiento, valet o chofer y de transporte
- 35 Máquinas expendedoras
- 36 Instalación, reparación y limpieza de alfombras
- 37 Precortado de carnes, verduras, repostería y tortas que no excedan las prácticas vigentes

ARTÍCULO 41 INMIGRACIÓN

41.1 En el caso de que un empleado que haya cumplido su período de prueba tenga un problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos, o bien al momento de recibir la notificación de parte del Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por su sigla oficial en inglés) de que se está iniciando una investigación o una auditoría inmigratoria, o bien cuando el Hotel reciba de parte de la Seguridad Social sus Cartas de Notificación de Datos que No Concuerdan, el Empleador deberá notificárselo al Sindicato de inmediato y por escrito y asimismo, a pedido del Sindicato, el Empleador acepta reunirse con el Sindicato para analizar la naturaleza del problema o de la investigación notificada a fin de ponderar si se puede llegar a una resolución. Siempre que resulte posible, la referida reunión se llevará a cabo antes de que el Empleador tome medida alguna.

41.2 El Empleador le proporcionará a todo empleado cesanteado en razón de no contar con autorización para trabajar en los Estados Unidos, una declaración que contenga expresamente los derechos y las obligaciones del empleado habidos y contraídas respectivamente en virtud del presente Artículo del Convenio Colectivo de Trabajo.

41.3 Mediando el pedido correspondiente, a los empleados se los relevará por hasta cinco (5) días hábiles sin goce de sueldo por año mientras dure la vigencia del presente Convenio a los efectos de concurrir a los procedimientos del DHS y a toda otra cuestión relacionada con el empleado. El Empleador podrá exigir la verificación de tal licencia.

41.4 Ningún empleado contratado de manera continua desde el día 6 de noviembre del año 1986 (o con anterioridad según modificación del Congreso) deberá documentar su estado inmigratorio.

41.5 En caso de que un empleado no se encuentre autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de cumplido su período de prueba o introducción, y que por este motivo haya quedado cesanteado, el Empleador acepta reincorporar de inmediato al empleado en su anterior clasificación, en caso de encontrarse disponible y sin pérdida de la antigüedad adquirida (esto es, en cuanto a que su antigüedad, vacaciones, y demás beneficios continúan devengándose durante su período de ausencia) para el empleado que reciba una adecuada autorización laboral dentro de los seis (6) meses contados a partir de la fecha de cese de la relación laboral. El sindicato acepta no plantear queja alguna por la desvinculación o despido del trabajador así afectado.

41.6 Si el empleado necesitara un plazo adicional que excediese los seis (6) meses, el Empleador recontratará al empleado en la próxima apertura que haya disponible en la anterior clasificación del empleado, en calidad de nuevo empleado sin antigüedad, para los empleados que proporcionen una adecuada autorización laboral dentro del plazo máximo de seis (6) meses adicionales. Las partes convienen que tales empleados quedarán sujetos a un período de prueba en este caso.

41.7 El Sindicato y el Empleador acuerdan que el presente Convenio no será interpretado como factor inductor o determinante en la violación que el Empleador eventualmente incurriere de la Ley de Reforma y Control Inmigratorio (IRCA), en virtud del Artículo 1324a Título 8 del Código de los Estados Unidos, ni de ninguna otra legislación aplicable.

41.8 Cartas de Notificación de Datos que No Concuerdan de la Seguridad Social.

En caso de que el Empleador recibiera una notificación de parte de la Administración de la Seguridad Social (“SSA”) en el sentido de que al menos uno de los nombres y números de la Seguridad Social (“SSN”) de los empleados que informó el Empleador en las Declaraciones de Salarios e Impuestos (Formularios W-2) correspondientes al ejercicio fiscal anterior no coinciden con los registros de la SSA, el Empleador conviene en aceptar lo siguiente:

- a) El Empleador acepta que no tomará medida adversa alguna en contra de ningún empleado mencionado en la notificación precitada, como ser medidas consistentes en el despido, desvinculación, suspensión, represalia o discriminación en contra de tal empleado, únicamente como consecuencia de haber recibido una carta de notificación de datos que no concuerdan, y
- b) El Empleador acepta que no les exigirá a los empleados mencionados en la precitada notificación que aporten copia de su tarjeta de la Seguridad Social para ser revisada por el Empleador, ni completar el nuevo formulario I-), así como tampoco proporcionar una nueva o adicional acreditación de autorización laboral o estado inmigratorio, únicamente como consecuencia de haber recibido una carta de notificación de datos que no concuerdan, y
- c) El empleador acepta no ponerse en contacto con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental, únicamente como consecuencia de haber recibido una carta de notificación de datos que no concuerdan.

El presente artículo no está sujeto a la disposición sobre quejas y arbitraje del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 42 CONCIENCIA AMBIENTAL

42.1 Ambas partes reconocen que, por la mismísima naturaleza que reviste el sector de la hospitalidad, se utilizan vastas cantidades de agua, sustancias químicas, alimentos y energía con el propósito de limpiar y mantener cada propiedad. Ambas partes asimismo reconocen que el uso de estos recursos contribuye al impacto ecológico en constante aumento que pone en riesgo la futura capacidad de continuar ofreciendo tales clases de alojamientos, a la vez que genera una excesiva cantidad de desechos de valiosos recursos escasos para las futuras generaciones de huéspedes y empleados por igual.

42.2 En consecuencia y con el objeto de ayudar a reducir el impacto perjudicial sobre el medio ambiente y cumplir más satisfactoriamente con las iniciativas comerciales locales, estatales y federales que propenden a reducir la contaminación, fomentar la conservación y mitigar la generación de desechos, las partes del presente Convenio aceptan apoyar, colaborar y cooperar con el lanzamiento y la implementación de programas que tiendan a preservar los recursos ambientales necesarios para hacer funcionar el Hotel. El Sindicato retiene para sí el derecho de impugnar tales cambios en virtud del artículo que regula el procedimiento de sustanciación de quejas y arbitraje previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Con la finalidad de alcanzar dicho propósito, en caso de que cualquiera de los antedichos programas tuviese un impacto adverso en cualquiera de los empleados de la unidad negociadora del presente Convenio, el Hotel acepta participar en la negociación de los efectos adversos, pero tal negociación no podrá impedir la implementación de tales programas.

ARTÍCULO 43 DEDUCCIÓN POLÍTICA VOLUNTARIA

Deducción política voluntaria (los Ingenieros Operadores darán sus domicilios adonde se les enviarán las deducciones destinadas a los comités de acción política)

DEDUCCIÓN POLÍTICA VOLUNTARIA

El Hotel acepta honrar las autorizaciones para realizar las deducciones de contribuciones políticas voluntarias de sus empleados, en el siguiente formulario:

“Por el presente autorizo al Empleador a deducir de mi remuneración la suma de US\$ _____ por mes y a remitir dicho monto a UNITE HERE TIP “To Insure Progress”. Esta autorización está firmada en forma voluntaria y en el entendimiento de que UNITE-HERE TIP “To Insure Progress” utilizará este dinero para realizar contribuciones y gastos políticos vinculados con las elecciones federales. Tengo conocimiento de mi derecho a rehusarme a firmar esta autorización sin ser objeto de represalia alguna. La

presente autorización podrá ser revocada mediante notificaciones postales de revocación enviadas a través del correo oficial certificado o registrado de los Estados Unidos, con acuse de recibo, dirigida tanto al Tesorero de UNITE-HERE TIP "To Insure Progress" en la siguiente dirección: 275 7th Avenue, New York, NY 10001-6708, como al Empleador."

La deducción de contribuciones políticas se efectuará cada mes durante el cual un empleado que haya prestado servicios remunerados tenga vigente una autorización de deducción de contribución política ejecutada de manera voluntaria. El dinero será remitido, dentro de los treinta (30) días posteriores al último día del mes precedente, a UNITE-HERE TIP "To Insure Progress" en la siguiente dirección: 275 7th Avenue, New York, NY 10001-6708, acompañado por un formulario en el que se declare el nombre y el número de la Seguridad Social de cada empleado para quienes se hubiese efectuado una deducción, además del monto deducido. Se le enviará una copia del referido formulario a Unite Here Local 251, 2506 Sutherland, Houston TX 77023.

El Sindicato deberá indemnizar, defender y preservar indemne al Empleador respecto de todo tipo de reclamo, demanda, juicio o de cualquier otra clase de responsabilidad que pudiere surgir como consecuencia o en razón de la medida tomada por el Empleador basándose en la confianza de creer de buena fe en las tarjetas de autorización de deducciones que le fueran presentadas al Empleador".

ARTÍCULO 44 PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

44.1 El Empleador retiene para sí el derecho de introducir el siguiente programa en calidad de 'piloto' durante un plazo que no se extenderá más allá de seis (6) meses. El programa será de carácter voluntario por parte de las Mucamas. Con no menos de treinta días antes de la implementación de este programa piloto, el Hotel acepta notificar y analizar el alcance y la duración del programa piloto con el Sindicato. Antes de la finalización de este programa piloto, el Empleador acepta reunirse con el Sindicato y tratar conjuntamente el éxito que ha tenido el programa piloto y así determinar su continuidad.

44.2 Durante la vigencia del programa piloto, todas las Mucamas participantes recibirán un aumento por hora de setenta y cinco centavos (US\$ 0,75). En caso de discontinuarse el programa piloto, este premio en la remuneración también se verá discontinuado.

44.3 Las mucamas deberán limpiar un conjunto de habitaciones ocupadas y desocupadas durante el transcurso de su turno de trabajo. Vigente a partir de la formalización del presente Convenio Colectivo de Trabajo, dicho conjunto de tareas no superará como máximo la cantidad de 13 habitaciones desocupadas ó 24 habitaciones ocupadas.

| <u>Desocupadas</u> | <u>Ocupadas</u> |
|--------------------|-----------------|
| 13 | 4 |
| 12 | 6 |
| 11 | 8 |
| 10 | 10 |
| 9 | 12 |
| 8 | 14 |
| 7 | 16 |
| 6 | 17 |
| 5 | 18 |
| 4 | 19 |
| 3 | 20 |
| 2 | 22 |
| 1 | 23 |
| 0 | 24 |

Las habitaciones ocupadas se limpiarán utilizando un programa de renovación tal como se lo describe a continuación:

| Ocupadas |
|---|
| Rehacer la cama (no se cambian las sábanas a menos que estén sucias) |
| Alinear el baño, reapuntar el papel higiénico, limpiar el lavabo, la mesada y el espejo, reemplazar las cortesías, limpiar la silla con orinal, limpiar a fondo la bañera, pasar la aspiradora por las áreas de tránsito de la habitación |
| Reemplazar las toallas usadas únicamente si se encuentran en el piso |
| Vaciar y limpiar el cesto de basura |
| Ajustar las cortinas |
| Reemplazar las cortesías para huéspedes: los artículos de escritorio, el papel del anotador, las bolsas de lavandería |
| Reemplazar los vasos usados. En caso de ser necesario, reemplazar el revestimiento del balde |

| |
|---|
| para hielo |
| Quitar el polvo de los muebles y accesorios con un trapo de limpieza de tipo Swifter Duster |
| Limpiar la cafetera y el lugar donde se sirve café y reponerlo con todos sus accesorios, tazas y vasos. |
| Utilizar un rodillo pegajoso (con hilachas) sobre el piso del baño con el fin de levantar todo tipo de desechos o cabellos del piso, y limpiar según sea necesario en caso de estar sucio el piso |

44.3 Si un huésped solicita que se le cambien y aspiren las sábanas de una habitación ocupada, esa habitación contará como un crédito completo al momento de determinar el conjunto de tareas diarias de las Mucamas. Las solicitudes efectuadas directamente a una Mucama deberán ser informadas de inmediato al Gerente de Piso para su registración.

44.4 Según la disponibilidad que determine el Hotel, a las Mucamas se les podrá asignar habitaciones para limpiar dentro de sus horas normales de trabajo una vez que hayan cumplido satisfactoriamente con su asignación diaria. Las desocupadas serán remuneradas a razón de US\$ 3,25 cada una, mientras que las ocupadas serán remuneradas a razón de US\$ 2,25 cada una.

ARTÍCULO 35 **DIVISIBILIDAD DEL CONVENIO**

35.1 Si cualquiera de las disposiciones del presente Convenio llegare a ser inválida de pleno derecho o mediante resolución de tribunal competente o si el cumplimiento o la ejecución de cualquier disposición llegaren a quedar restringidos por dicho tribunal a resultados de la determinación definitiva de su validez, las demás cláusulas del presente Convenio no se verán afectadas. En caso de que cualquier norma o resolución de las descritas anteriormente que llegaren a afectar alguna disposición del presente Convenio luego sea revocada, anulada o levantada, la disposición así afectada volverá a ser considerada parte integrante del presente Convenio.

ARTÍCULO 36 **TOTALIDAD DEL CONVENIO**

36.1 El Empleador y el Sindicato aceptan en total, que por el presente cada uno de ellos ha negociado en su totalidad todo lo atinente y pertinente a las cuestiones que hacen a un convenio colectivo de trabajo, así como también han acordado, también en su totalidad, todas las cuestiones planteadas en el presente Convenio. Este convenio colectivo de trabajo constituye así el entendimiento completo y cabal entre el Empleador y el Sindicato con respecto a los salarios, las horas de trabajo y las condiciones de empleo. El presente Convenio sólo podrá agregarse, alterarse, enmendarse, modificarse o cambiarse, por cualquier conducto que fuere, mediante documento por escrito firmado por los respectivos representantes autorizados del Empleador y del Sindicato. (Por ejemplo, véase el Apéndice Carta Anexa B.)

ARTÍCULO 37 VENCIMIENTO

37.1 El presente Convenio entrará en vigencia a partir del 1.º de julio de 2010, vigencia que continuará en pleno vigor y efecto hasta el 30 de junio del año 2015, fecha en la cual operará su vencimiento.

37.2 Asimismo se entiende que cada parte podrá reabrir este convenio con una antelación mínima de sesenta (60) días antes de su vencimiento, y notificará por escrito su deseo de cambiarlo, modificarlo o alterarlo en consecuencia.

APÉNDICE A

APÉNDICE AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SOBRE EL SERVICIO AL HUÉSPED

POR CUANTO las partes reconocen que el servicio al huésped de primera calidad resulta esencial para el éxito de Hilton Americas y para su capacidad de emplear personas a quienes se les pague salarios competitivos;

EN VIRTUD DE LO CUAL, las partes acuerdan que al Convenio se le aplicarán supletoriamente las siguientes reglas:

- i. El Hotel tiene derecho de establecer estándares de servicio y presencia, acicalamiento y vestimenta a los cuales deben adherir todos los empleados.
- ii. Las partes aceptan que el Hotel deberá aplicar la disciplina progresiva, que puede llegar a incluir el despido, en contra de los empleados que resulten objeto de quejas por parte de los huéspedes que no sean las establecidas en el siguiente párrafo “b”.
- iii. Las partes aceptan que el Hotel deberá tener justa causa para despedir a cualquier empleado que, entre otros motivos:
 - a. Resulte objeto de al menos dos quejas legítimas y verificables de parte de los huéspedes dentro de un mismo año fundadas en un servicio malo, rudo, descortés o inaceptable (a modo de ejemplo enunciativo no taxativo se pueden citar el uso de lenguaje vulgar frente al huésped, discutir con un huésped sobre cuestiones relativas al Hotel, ignorar la necesidad de servicio de algún huésped, atender asuntos personales mientras un huésped lo está aguardando, decirle a un huésped que “eso no es parte de mi trabajo”, etc.);
 - b. Resulte objeto de una queja legítima de parte de un huésped fundada en un servicio al huésped extraordinariamente malo, rudo o descortés (a modo de ejemplo enunciativo no taxativo se pueden citar dirigirse con lenguaje vulgar a un huésped, cometer acoso sexual o de otra índole contra un huésped, rehusarse a ayudar a un huésped, solicitar o agregar una gratificación sin la aprobación del huésped);
- iv. Siempre que la queja de un huésped quede plasmada por escrito, el Hotel no podrá exigirle al huésped que testifique personalmente durante el procedimiento de sustanciación de quejas y de arbitraje, sino que podrá dar testimonio por teléfono si así el Árbitro lo considera pertinente y necesario. El Hotel podrá presentar en el procedimiento de arbitraje las quejas formuladas por el huésped

por escrito. En la intención y significado de este artículo está comprendido que ni el Sindicato ni sus miembros podrán ponerse en contacto directo con ningún huésped del Hotel mientras se sustancie la investigación sin la previa aprobación y/o notificación del huésped. Siempre que la queja de un huésped no sea aceptada como válida por el Sindicato, la carga de la prueba recaerá sobre el Empleador en todo procedimiento de arbitraje respectivo a tal queja.

CARTA ANEXA - 1

Las partes acuerdan lo siguiente:

1. Normas de Mediación. En caso de que ambas partes acuerden por escrito el proceso de mediación, cada parte se constituirá mediante un (1) representante o vocero que presente las pruebas o argumentaciones, además de un mediador neutral que actuará como Presidente del proceso y mediará en la disputa en un intento por hacer que las partes alcance un acuerdo conciliatorio.

La audiencia de mediación estará regida por las siguiente normas: (1) El agraviado y demás testigos tendrán derecho a estar presentes; (2) El Empleador y el Sindicato tendrán el derecho de solicitar que cualquiera de los testigos estén presente, pero ninguna parte podrá obligar a comparecer a ningún testigo; (3) Los abogados o consultores no podrán participar; (4) Todos los documentos presentados al mediador deberán ser devueltos a las respectivas partes al momento de finalizar la audiencia; (5) Los procedimientos serán de naturaleza informal; la presentación de pruebas no estará limitada a la presentada en etapas anteriores del procedimiento de sustanciación de quejas; no se aplicarán las normas probatorias ni se labrarán actas formales; (6) El mediador estará facultado para reunirse por separado con cualquiera de los intervinientes en el proceso pero no tendrá facultades para forzar una resolución de la queja o agravio; (7) En caso de no llegarse a un acuerdo conciliatorio al finalizar la audiencia, el mediado deberá suministrarles a la partes una resolución orientativa por escrito donde se expondrán los motivos de tal resolución dentro de las 24 horas de finalizada la audiencia; (8) El mediador no tendrá facultada para alterar ni enmendar las cláusulas del presente Convenio ni las disposiciones legales aplicables en materia de discriminación; y (9) El mediador será seleccionado de entre una lista de tres (3) mediadores provistos por el FMCS y/o el Servicio de Conciliación del Estado. Si las partes no pudiesen lograr un mutuo acuerdo respecto del mediador, cada una de las partes descartará de a un (1) nombre de la lista provista y el mediador que quede será el interviniente. En caso de no haber disponible ningún mediador público, se podrán utilizar mediadores privados si ambas partes así lo acordaren, y su costo será dividido entre el Empleador y el Sindicato.

En caso de no existir mutuo acuerdo, la persona que actúe como mediador no podrá actuar como árbitro respecto del mismo caso. Nada de lo dicho ni hecho por el mediador podrá ser sometido a ningún otro proceso ulterior de arbitraje.

CARTA ANEXA - 2

1) **Tareas de las Mucamas:** Las partes aceptan que si a una Mucama se le asignan diez (10) o más habitaciones desocupadas o trabaja en más de tres (3) pisos en un turno diario, la cuota de crédito diario correspondiente a tal Mucama deberá ser reducida en un (1) crédito de la cuota diaria habitual de quince (15) créditos.

Con vigencia a partir del 1.º de julio de 2010: Visita a habitación doble-doble – Visita a habitación simple un día sábado y domingo en caso de tener asignadas al menos diez (10) dobles-dobles.

2) **Estacionamiento:** Las partes acuerdan que el estacionamiento en el Hilton Americas no tendrá ningún costo para todos los empleados de la unidad. En caso de que el estacionamiento se encuentre lleno, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a. La gerencia deberá informar primero a los empleados y al sindicato con una semana de antelación siempre que esto sea factible;
- b. La gerencia colaborará para encontrar estacionamiento en otro lugar y realizará las gestiones necesarias para acceder a una tarifa razonable.

HILTON AMERICAS-HOUSTON

LABOR AGREEMENT

WITH

**UNITE HERE INTERNATIONAL UNION
LOCAL 251, AFL-CIO, CLC AND THE INTERNATIONAL
UNION OF OPERATING ENGINEERS LOCAL 564 (The Engineers)
AFL-CIO**

July 1, 2010 – June 30, 2015

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

THIS AGREEMENT, is by and between Hilton Americas-Houston (the “Employer” or “Hotel”) and UNITE HERE International Union Local 251 and International Union of Operating Engineers, Local 564 (the “Union/Unions”). It is intended that this Agreement shall be the sole and exclusive Collective Bargaining Agreement between the Employer and the Unions. Except as otherwise expressly provided herein, the provisions of this Agreement shall be effective on July 1, 2010.

PURPOSE

The purpose of this Agreement shall be to establish and achieve mutual understanding, harmony and cooperation between the Hotel and the Unions and the employees covered hereby; to assured at all times maximum service and efficiency at lowest possible costs consistent with the principle of a fair day’s work for a fair day’s pay; to provide a procedure for orderly collective bargaining between the parties; to insure and orderly, peaceful procedure for the prompt and fair disposition of grievances or complaints; to prevent illegal work stoppages or interruptions of work; and interference with the efficient operations of the Hotel, strikes and/or lockouts; to obtain maximum efficiency in the Hotel; to set forth the entire agreement covering rates of pay, hours of work and conditions of employment to be observed by the parties during the life of this Agreement; and to establish a basis for the cooperative solution of industrial relation problems by responsible parties to the end that a spirit of industrial peace and cooperation is maintained.

Quality and Service Commitment

Our commitment to quality and guest service means that the parties to this contract, as well as the managers and employees working at the Hotel are committed to providing the finest guest experience in terms of service and a total quality environment.

All of us will continue to strive to foster improved teamwork, improved cooperation between employees, department and managers so that the guest experience is enhances and maximized.

The Hotel will seek to implement these ideals, and reach the above goals, through a unified approach to all problem solving and work tasks so that no guest need is denied, or impacted by failure of a manager or employee to take ownership of a problem, ignore an opportunity to actively resolve guests service issues.

It is the above ideals and standards that this contract is dedicated and must be interrupted by both parties so as to effectuate and implement these goals.

MUTUAL DIGNITY AND RESPECT

All employees, including management, will treat each other with fairness and respect and management shall not show any favoritism in dealing with employees.

WHEREAS

WHEREAS, the parties hereto desire to promote the efficiency of the Hotel's operations as well as the efficiency of all the employees so that conditions in the business may be stabilized on a higher level, the parties hereto have agreed together as follows:

SECTION 1 GUEST SERVICE COMMITMENT

1.1 The parties to this contract recognize that a guest service commitment is required by managers and employees alike.

1.2 The Employer recognizes that employees, and their input, into guest service matters are a valuable resource and must be encouraged and facilitated. To this end the parties will seek always to implement this facet of the commitment by endeavoring to schedule quarterly meetings on this issue including the use of a Joint Labor Management Committee where the parties deem appropriate.

1.3 The Employer, the Union, the employees, and managers of the Hotel will strive to anticipate and meet guest needs and to deliver the highest quality guest service. Thus, employees and managers will be expected to deliver quality guest services and shall work together to address guest service issues and maximize the guest experience, without regard to the usual and customary task performed or strict job definitions.

1.4 Although not intended to all inclusive, the attached "Guest Service Addendum" (Addendum A) shall be utilized in part to being to implement the above Guest Service Commitment.

SECTION 2 UNION RECOGNIZATION

2.1 (a) The Employer hereby recognized the Union and the Engineers as the sole and exclusive collective bargaining representative of employees listed in the attached Wage and Classification Schedules. Accordingly, the Union makes this Agreement in its capacity as the exclusive bargaining representative of such employees. The provisions of this Agreement constitute the sole procedure for the processing and settlement of any claims by an employee or Union of a violation by the Employer of this Agreement. As the representative of the employees, either Union may process grievances through the grievance procedure, including arbitration, in accordance with this Agreement or adjust or settle the same. Where this Agreement refers to the Union, it shall be intended by the parties to refer to either Union with respect to the employees represent by such Union and listed on the appropriate wage schedule.

(b) This Agreement shall neither apply to nor govern supervisory employees of the Employer. Managers and supervisors will not perform unit work except for training and trouble shooting, in an emergency such as unforeseen circumstances and when immediate guest service needs must be met. In no circumstance shall a manager or supervisor displace full time unit employees.

(c) In the event of a lawful reorganization in accordance with applicable law(s) such reorganization of the Unions currently covered hereunder, this Agreement will be amended to substitute the new names and/or local union identity as parties hereto.

(d) In the event that the Hotel or its Owner sells, transfers or assigns all or part of its right, title or interest in the operation covered by this Agreement or substantially all of the assets used in such operation, or in the event there is a change in the form of ownership of the Hotel, the Hotel or its Owner, as applicable, shall give the Union reasonable advance notice thereof in writing, and the Hotel or its Owner, as applicable, will obtain from its successor or successors in interest a written promise to retain the associates employed in each of the units represented by the Union, subject to changes in the level of staffing, and furnish a copy thereof to the Union, in which event the assignor shall be relieved of its obligations hereunder to the extent that the assignor has fully transferred its right, title or interest. The Union shall not be required to post a bond or other security as a condition to obtaining an injunction or other equitable relief against a violation or threatened violation of this section. This Section shall expire on June 30th, 2015 unless the parties to this Agreement expressly agree, in writing and which is executed by both parties, to extend such date or renew such clause for a definable term which is set forth in such document.

SECTION 3 UNION MEMBERSHIP AND EMPLOYMENT

3.1 During the term of this Agreement the Hotel, having a written request to do so from any member of the Union, in meeting the requirement of law, will withhold from the pay of such member a sum equivalent to the monthly dues and initiation fee uniformly required or each of the Unions' members as currently established by the Union and transmit such amount of the Union.

3.2 The Hotel shall, at the time of remitting the funds checked off as provided in paragraph 3.1 above, monthly provide the Union with a list of all newly hired and terminated employees and the dates of their hiring and terminations.

3.3 The check-off of Union dues and initiation fees, provided for herein, shall be made in accordance with a list furnished by the Union to the Hotel.

3.4 The Union agrees to indemnify and save the Hotel completely harmless against any and all claims, suits or other forms of liability arising out of the deduction of money for monthly dues or initiation fees from an employee's pay.

SECTION 4 EXCLUSIONS

4.1 The parties agree that the following job classifications are not in the bargaining unit represented by the Union:

1. All Spa and Health Club Personnel

2. Parking and Valet Employees (Unless employed by the Employer)
3. Executive Housekeeper
4. Housekeeping Managers
5. Purchasing Agents
6. Retail Store Employee
7. Landscaping
8. Pool Maintenance Personnel
9. Pool Attendants
10. Recreational Personnel
11. Kids Club Personnel
12. Executive Chef
13. Executive Sous Chef
14. Sous Chef
15. Banquet Chef
16. Restaurant Manager
17. Assistant Restaurant Managers
18. Floor Supervisors
19. Executive Steward
20. Assistant Stewards
21. Banquet Captains
22. Tour and Travel Personnel
23. Information Desk Personnel
24. Reservations Personnel
25. Accounting Employees
26. All Managers

27. All Confidential Employees
28. All Clerical, Sales and Administrative Personnel
29. All Supervisors Under the Act
30. Security
31. One (1) specialty restaurant*

* It is agreed that this specialty restaurant will not replace the Hotel's ala carte restaurant.

4.2 All employees shall be employed on a ninety (90) calendar day probationary basis during which time said employee may be discharged for any reason whatsoever without recourse under any provision of this Agreement.

4.3 Where circumstance arise due to the questionable abilities of a new employee, it has been agreed by the parties that the ninety (90) day probationary period provided above may be extended for an additional thirty (30) calendar days, provided the Employer notifies the Union in writing or such an extension prior to the expiration of the first ninety (90) day period.

4.4 If an employee makes application to join the Union, the Union agrees to accept such application and accept for membership such applicants on the same terms and conditions on which any employees, now members of the Union, are admitted to membership.

SECTION 5 JOB CLASSIFICATIONS

- a. Employees in their primary classification shall be scheduled for work in such classification before such work is assigned to an employee in another classification. It is recognized that on occasion, it may be necessary to use employees outside of their classification if there are no employees in said classification available on site. The Employer has the right of assignment subject to the terms of this agreement. The listing of job classifications in the Wage and Classification Schedule in this agreement shall not be construed to mean that the Employer must hire employees in all said job classifications. Furthermore, if said job classifications are filled, the employer is not under any obligations to ensure that these are always thereafter filled.
- b. If an additional classification is necessary, the rate of pay shall be established by slotting the new classification into the attached Wage and Classification Schedule according to the relative value of such job classification as compared to existing job classifications. The Union has the right to protest and appeal the new rate of pay, but the only issue which shall constitute a grievance under the above shall be whether or not the new

classification was properly slotted into the wage structure according to the relative value of such job classification as compared to existing job classifications.

- c. The Employer reserves the exclusive right of placement into, removal from, or reassignment for any job classification or work assignment. The Employer shall be the judge of competence, qualifications, and ability, but the Union may question such judgment by showing the judgment was arbitrary, capricious, or made in bad faith or based on a mistake of fact.

SECTION 6 NO DISCRIMINATION AND INDIVIDUAL CONTRACTS

6.1 There shall be no discrimination against any employee on account of membership in, or activity on behalf of the union, or because of race, color, creed, sex, sexual preference, age, disability, religion, national origin, or any other status protected by Federal, State or local law.

6.2 It is agreed by all parties to this Agreement that both the Union and the Employer parties hereto, and each and every one of them, are committed to and dedicated to fair employment practices and equal opportunity employment practices in the very best and highest sense of those concepts.

6.3 No employee shall be compelled or allowed to enter into any individual agreement that in any way conflicts with the terms of this Agreement.

SECTION 7 WORK SCHEDULE AND HOTEL WORK WEEK

7.1 The Hotel work week shall be defined as commencing at 12:01 a.m. Sunday through 11:59 p.m. Saturday. Five (5) days shall constitute a full work week. The Employer shall schedule Team Members with two (2) consecutive days off depending upon the operational requirements of the business. Such schedule will be done by seniority where possible. In the event of a downturn in business and in accordance with established practice and with prior agreement from the Union, the schedule will be done with the intent of giving work to the most employees possible. (i.e. most senior workers working 4 days, next senior working 3 days, and least senior working 2 days, etc.)

7.2 The normal workweek shall be forty (40) hours, exclusive of meal times, except in those categories where the existing practice is a shorter work week. The Hotel may, however, implement shifts of four (4) days per week, ten (10) hours per day in some departments, and any such shifts will be posted and subject to bidding according to seniority.

7.3 There shall be place in a conspicuous place a work schedule specifying the days of each employee and the starting and finish time of each employee. The Employer shall keep said schedule up-to-date. It is agreed that schedules normally will be changed only on a one-week notice. If an employee's schedule is changed with less than 24 hours

notice, the employee's failure to report in accordance with the change will not result in disciplinary action.

7.4 The following shifts of employment are available to the Employer for the purpose of scheduling employees irrespective of craft or classification:

- (1) Straight Shifts: The Straight Shift shall be eight (8) consecutive hours of work within eight and one-half (8 1/2) hours.
- (2) Short Shift: More than four (4) hour of work and not more than six (6) hours of work. However, in Banquets a three (3) hour shift may be scheduled.

7.5 Nothing in this Agreement shall be construed as a guarantee of minimum or maximum hours of work per day or per week, or of the number of hours of work per week, per shift or for schedules.

7.6 The Employer shall have the sole and exclusive right to determine working schedules and to schedule employees.

7.7 This section shall not apply to banquet food and/or beverage employee. Each individual employee will be required to clock in and out for himself/herself only.

7.8 The Employer will post work schedules for the following week by Thursday at 3:00 pm, except where unusual and unforeseen circumstances require the Employer to post the schedules at a later time, in which case the Employer will post the schedules as soon as possible.

SECTION 8 OVERTIME

8.1 Employees shall be paid at one-and-a-half (1 1/2) time their straight time hourly rate for all hours worked in excess of forty (40) in the Hotel workweek, exclusive of meal time.

8.2 Compensatory time-off will not be substituted for overtime.

8.3 An employee's workday shall mean the twenty-four (24) hour period commencing at the employee's scheduled starting time. Therefore, a shift that begins prior to midnight but ends after midnight shall be treated as one day for the purpose of computing pay rates. For example, a shift that begins at 11:00 p.m. on Thursday ends at 7:00 a.m. on Friday is an employee's Thursday shift.

8.4 If the Employer is aware in sufficient time of the need for overtime and there are any employees in the needed classification who have not worked their full week, the Employer shall use such employees before requiring overtime provided the scheduling of such employees for such overtime is reasonable and practicable.

8.5 If practical, unscheduled overtime shall be offered first to employees who are already on the job in the particular classification wherein such overtime work is necessary. In this regard, overtime shall first be offered to the most senior employees on a voluntary basis and, absent a sufficient number of volunteers, such overtime shall be assigned to the least senior qualified employees in inverse order of seniority.

8.6 Overtime will not be paid twice for the same hours worked and shall be not pyramided.

8.7 This entire section shall not apply to Banquet employees.

SECTION 9 WAGES

9.1 If minimum wage exceeds the contract rate, tipped employees shall receive five cents (5¢) per hour above the minimum non-tipped wage.

9.2 The minimum scale of wages for job classifications covered by this Agreement is set forth in Appendix 1, which is attached.

9.3 No provision of this Agreement shall be used to reduce the wage rate of any employee presently employed by the Employer if the wage rate paid to the employee is higher than the contract minimum wage rate for his or her job classification. It is agreed that the fact that certain employees receive more than the minimum provided for in said job classification shall not be the basis for a claim of inequity under this Agreement.

9.4 No employee shall have any monies deducted from his or her paycheck without their express written authorization except in a case of employer loss due to an employee's gross negligence, willful misconduct, dishonesty or a shortfall in a cash bank which was under the exclusive control of that employee. No such written authorization shall be necessary if any employee has resigned or been terminated.

9.5 The Employer shall establish regular pay days. Pay for the preceding period must be given to the employee on the designated pay days.

9.6 All service charges granted to employees via credit cards and/or charge accounts shall be paid to the employees through the regularly scheduled payroll check.

9.7 If, through the sole error of an employee a charge account is uncollectible and the employee has been paid the service charge, the Employer shall be entitled to recover said service charge back from the employee. The Employer shall present to the employee a written statement of all the facts which establish that it was the employee's sole error which made the charge uncollectible. The Employer may deduct the same percent of service charge charged on such credit card as is required to pay to the credit card Hotel provided such reimbursement and/or deduction does not cut into such employee's Federal or State minimum wage. The Union may verify the amount charged and deducted.

9.8 No employee shall be responsible for walkouts, or where guests refuse to pay their checks, nor suffer any deductions from his or her wages, except such as may be

required by law. However, an employee may be subject to disciplinary action should they fail to follow Hotel procedures regarding the aforementioned subjects.

9.9 Wages:

| | | |
|------------------|---------------|----------|
| July 1, 2010: | Non-tipped | \$0.40 |
| | Tipped | \$0.20 |
| | Server Assist | \$0.30 |
| <hr/> | | |
| July 1, 2011: | Non-tipped | \$0.15 |
| | Tipped | \$0.075 |
| | Server Assist | \$0.1125 |
| January 1, 2012: | Non-tipped | \$0.15 |
| | Tipped | \$0.075 |
| | Server Assist | \$0.1125 |
| <hr/> | | |
| July 1, 2012: | Non-tipped | \$0.15 |
| | Tipped | \$0.075 |
| | Server Assist | \$0.1125 |
| January 1, 2013: | Non-tipped | \$0.15 |
| | Tipped | \$0.075 |
| | Server Assist | \$0.1125 |
| <hr/> | | |
| July 1, 2013: | Non-tipped | \$0.20 |
| | Tipped | \$0.10 |
| | Server Assist | \$0.15 |
| January 1, 2014: | Non-tipped | \$0.20 |
| | Tipped | \$0.10 |
| | Server Assist | \$0.15 |
| <hr/> | | |
| July 1, 2014: | Non-tipped | \$0.25 |

| | | |
|------------------|---------------|----------|
| | Tipped | \$0.1250 |
| | Server Assist | \$0.1875 |
| January 1, 2015: | Non-tipped | \$0.25 |
| | Tipped | \$0.1250 |
| | Server Assist | \$0.1875 |

Note: Tipped increases shall not apply to Banquet Waiters

Bonus: Non-tipped employees who have capped-out = \$250
Tipped employees who have capped out = \$125

*Union claims 204 total (130 Non-tipped/74 Tipped); Hotel claims 85 total (43 Non-tipped/42 Tipped). The Hotel and Union will reconcile conflicting numbers no later than July 16th, 2010.

9.10 New Hire Rate: 1st 6 months = 75% of contract rate, not less than minimum wage.

2nd 6 months = 85% of contract rate, not less than minimum wage

Start of 13th month = 100% of contract rate

SECTION 10 DISCIPLINE

10.1 The Employer has the absolute right to discipline and discharge employees for just cause. The parties acknowledge that just cause for discharge exists whenever an employee commits a serious offense, such as, but not limited to, being under the influence or the consumption of alcohol or nonprescription drugs during working hours, or reporting to work under the influence of either of the above, or possession of same during working hours, threats or intimidation against Hotel guest or Hotel personnel, theft or misappropriation of hotel property, dishonesty, immoral acts, falsification of employment application, or other Hotel records, destruction of Hotel property or that of another employee, gross insubordination, assault of the Employer or any third person during working hours except where the employee acts in legitimate self-defense, unauthorized use of Employer or guest property, possession of firearms or illegal weapons, fighting, or serious misconduct against a hotel guest or hotel personnel. Any factual dispute as to whether one of these events occurred is subject to the grievance procedure under Section 11 of this Agreement. The Employer shall have the right to determine in its sole discretion the appropriate form of discipline for such serious offenses. If the Employer chooses to impose discipline less than discharge for a particular occurrence of any such serious offense, that imposition of discipline shall not constitute a waiver by the Employer of its right to impose discharge for any subsequent occurrence of the same or similar offense by any employee. When an employee commits any serious offenses such employee will be subject to immediate suspension for a full investigation of the facts prior to discharge. If requested in writing, the employee will be granted a hearing with an officer or agent of the union present prior to

discharge. The Employer has the right to promulgate reasonable house rules which can further define serious offenses.

10.2 Drug and Alcohol Testing. All employees who sustain on-the-job injuries and seek medical treatment will, as part of that medical treatment, be tested for drugs and/or alcohol. The Hotel shall have the right to conduct probable suspicion testing for drugs and/or alcohol pursuant to procedures jointly established by the Hotel and the Union. The Employer and the Union agree that all employees should be provided with a drug-free and safe workplace. To promote this goal, employees are required to report to work in appropriate mental and physical condition to perform their jobs in a satisfactory manner. Except for occasional company sponsored social events where alcohol may be served, while on the Employer's premises no employee may use, possess, distribute, sell or be under the influence of alcohol or illegal drugs. The legal use of prescribed drugs is permitted on the job only if it does not impair an employee's ability to perform the essential functions of the job effectively and in a safe manner that does not endanger other individuals in the workplace. Any manager or supervisor of the Employer who wishes to send an employee for testing shall consult first either with the Employer's Human Resources Director or the Hotel's General Manager/Hotel Manager. IF any employee is sent for testing and the test is not positive, the employee shall suffer no loss of pay, including tips.

10.3 Employees shall have the right to review their personnel files. Employees wishing to do so should contact the Human Resources Department to make arrangements for the inspection. The Employer reserves the right to schedule the inspection for a time which is convenient for the Employer's business.

10.4 Warning notices shall not be used as a basis for further discipline after a period of one (1) rolling year, except for sexual, racial, national or any other equal employment opportunity allegation.

10.5 (a) The Employer recognizes the principles of progressive discipline such as verbal warnings, written warnings, final warnings, suspensions and discharge.

(b) However, it is understood that certain infractions may be serious enough in the Employer's judgment to warrant a more severe initial disciplinary action up to and including discharge.

10.6 Employer shall provide Employee with a copy of any warning or other discipline to which Employee signs acknowledging receipt only. Such signature is strictly an acknowledgement of receipt of said warning and shall not constitute admission of guilt in any way. A warning notice must be issued within seven (7) calendar days of the event, except in unusual circumstances, such as when an employee is not available to be interviewed. The employees, the Union and the Company agree to cooperate fully with all investigations.

10.7 The Hotel will fax or otherwise provide copies of all written disciplinary notices to the Union within seventy-two (72) hours of issuance to the employee.

SECTION 11 GRIEVANCE PROCEDURE AND DISPUTE RESOLUTION

11.1 It is the mutual desire of the parties hereto that complaints of employees shall be adjusted as quickly as possible, and it is understood that an employee has no grievance until he has first given to this immediate supervisor the opportunity of adjusting his complaint.

11.2 For the purpose of this Agreement, a grievance is a dispute or difference of opinion between (1) an employee and Employer or between Employer and employee involving the meaning, interpretation or application of this Agreement to employees covered by this Agreement and (2) between the Union and the Employer concerning an alleged violation of any provisions of the Agreement by either the Union or the Employer. It is the desire of both parties to this Agreement that disputes and grievances arising hereunder shall be settled amicably or if necessary, by final and binding arbitration as set forth herein.

11.3 All grievances shall be adjusted exclusively in the following manner.

STEP 1. An employee having a potential grievance may request to orally present the grievance to their Supervisor in the first instance. Potential grievances settled or disposed of in Step 1 shall not be precedent setting. .

STEP 2. If the grievance is not satisfactorily resolved by the Supervisor, employee and/or Union Steward may present a written grievance to Human Resources provided this occurs within 14 calendar days of the action giving rise to the grievance or the Union's receipt of notice of discipline or discharge. Human Resources shall respond within seven (7) calendar days to the Union.

Chief Shop Steward(s) shall be authorized to settle grievances at either Step I or Step II.

STEP 3 If the grievance is not satisfactorily resolved at Step 2, the parties may mutually agree to mediate such grievance. Such request, as well as the acceptance of the mediation option, shall be in writing. Every effort will be made to schedule the mediation within one month's time of said request to mediate. The Union shall be responsible to initiate the process with management and the mediator on date selection. In the event both parties mutually agree in writing to a settlement regarding the Mediated dispute, such agreement shall be considered binding on all parties. (See Addendum B Side Letter for rules pertaining to Mediation.)

STEP 4. If the grievance is not satisfactorily resolved at Step 2 or 3 (if applicable), the Union may request arbitration, in accordance with this Agreement. Such request must be made, in writing, within fourteen (14) calendar days of the completion of Step 3 Mediation,

or if there is no Mediation, within fourteen (14) calendar days of the Employer's response in Step 2.

As it is mutually advantageous to resolve grievances quickly, both parties agree to use their best efforts to schedule arbitrations as soon as possible after said request to arbitrate depending on the arbitrator's availability.

The process for selecting an arbitrator shall be as follows: The Union will request that Federal Mediation and Conciliation Service furnish the parties with a panel of 7 arbitrators. An arbitrator shall be selected by the parties by each party striking in turn, one strike at a time, three (3) names from the panel. The grieving party shall have the first strike. The person remaining on said list, after each party has exercised its strikes, shall become the arbitrator.

11.4 The Arbitrator shall have no authority, jurisdiction or power to amend, modify, nullify or add to the provisions of this Agreement nor shall the Arbitrator impose any obligation, limitation or restriction on either party unless it is expressly found in this Agreement.

11.5 The decision of the arbitrator upon the matter submitted shall be final, conclusive and binding upon the Employer and the Union and/or the employee provided it complies with the limits outlined herein.

11.6 The time limits set forth herein shall be binding upon the parties and may not be waived except in writing by mutual consent. Failure to file or process a grievance timely, as set forth above, will cause the matter to be considered finally settled and waived.

11.7 The written grievance shall set forth the provisions of this Agreement alleged to have been violated. Where an employee has difficulty to effectively communicate in English, the Hotel will accept his/her grievance in a language other than English in order to expedite the grievance procedure. Nothing herein shall prohibit the Hotel from requesting the grievant or his/her union representative from orally translating the written grievance. Regardless, the Hotel will accept such written grievance. The Union and the Hotel encourage employees to participate in an "English as a Second Language" (ELS) program that may be available through the Hotel, the Union or any community based offering.

11.8 The Employer and the Union agree that proposals made by either party with respect to changes in this Agreement and the discussions had with respect thereto during collective bargaining negotiations shall not be used or referred to in any way during or in connection with the arbitration of any grievance arising under the provisions of this Agreement, except by mutual agreement.

11.9 Each party shall bear the expenses of its representatives, participants, witnesses and for the preparation and presentation of its own case. The fees and expenses of the Arbitrator, the hearing room and any other expenses incidental to the arbitration hearing shall be borne equally by the parties.

11.10 The parties may, by mutual agreement, request expedited arbitration. In an expedited arbitration proceeding, both parties shall waive their rights to submission of any briefs and stenographic recordings. (However, a short, i.e., five pages or less, position statement may be submitted to the arbitrator by either party). The arbitrator must render a written decision within seven calendar (7) days of the close of the arbitration hearing.

11.11 At any stage of the grievance procedure including arbitration, the conferring parties may have the assistance of the employee or employees concerned and any necessary witnesses, and all reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties to fully investigate all of the circumstances provided that such assistance shall be on non-paid time absent the Hotel's express agreement to the contrary.

11.12 Claims for Lost Wages. All claims for wages lost because of unjust suspension or discharge shall be limited to the amount, if any, agreed to by the Hotel and the Union or ordered by the arbitrator if taken to arbitration; but, in any event, less any unemployment compensation and less other compensation that the grievant may have received from any source during that period for which back pay is claimed. The Union agrees to cooperate in determining the compensation earned by the employees during the period for which said back pay is claimed.

SECTION 12 SHOP STEWARDS AND UNION ORIENTATION

12.1 The Hotel shall recognize the Union's right to appoint shop stewards. The Union shall have the right to install shop stewards in any department employing its members. The shop stewards shall not interfere with the management of the business or work of any employee, but may advise the Hotel of any violation of the Agreement. The Union shall immediately inform the Hotel in writing of the names, departments and responsibilities of any persons appointed as shop stewards. It was further agreed that there will be no more than one (1) shop steward per every 30 team member.

12.2 The shop stewards shall not be discharged solely for the performance of their Shop Steward Duties consistent with this paragraph, provided they do not interrupt their own duties as employees, nor interfere with the duties of other employees.

12.3 The Union shall be afforded the right to meet with new hires in the orientation process for fifteen (15) to twenty (20) minutes during the unpaid break which occurs in the middle of the Hotel orientation. (Union orientation shall be on unpaid time.) In addition, the Hotel shall provide the Union with the name, classification and hire date of all new bargaining unit employees prior to orientation.

SECTION 13 NO STRIKE, NO LOCKOUT

13.1 Neither the Union or any of its agents, nor any of its members will individually, concertedly, collectively, or in any manner whatsoever engage in, incite, or participate in any picketing, strike, sit-down, stay-in, slow-down, work stoppage, boycotts, sympathy strike or other interference with work, or refusal to work overtime during the term of this Agreement and the Employer agrees that during the term of this Agreement it will not lock

out any of the employees covered by this Agreement. It is further understood that the duly authorized representatives of the Union shall have the authority and the responsibility on behalf of the Union to enforce the terms of this Agreement, including active encouragement of employees engaging in a violation of this Section to cease such conduct. The Employer shall have the absolute right to immediately discharge any employee violating any part of this Section.

13.2 The Union agrees that it will use its best efforts to prevent any acts forbidden in Paragraph 13.1 of this Section. In the event of a violation of Paragraph 13.1 of this Section, the Union agrees that, upon notification by telephone or telegraphic or any other notification by the Employer to the Union of the existence of such violation, the Union will take immediate affirmative steps with the employees involved (such as employee meetings, bulletins, telegrams, and letters) to bring about an immediate resumption of normal work. There will be no liability on the part of the Union if the Union immediately complies sincerely and in good faith with the affirmative action assumed by it under the terms of this Section.

13.3 It is further agreed that during the term of this Agreement or beyond the termination hereof or beyond the termination date of any extension hereof, employees shall not be entitled to any fringe benefits or wages whatsoever while they are engaged in a strike, work stoppage or other interruption of work.

SECTION 14 SICK LEAVE

14.1 In case of bona fide illness of an employee, a full-time employee who has completed one year of service with the employer shall be entitled to receive six (6) days of sick leave, at his regular rate of pay, in each calendar year.

14.2 An employee may accumulate up to a maximum accrual of twelve (12) days of unused sick leave.

14.3 From December 1 through December 15 of each year, all eligible employees in excess of twelve (12) sick days shall be cashed out at one hundred percent (100%).

14.4 The Employer reserves the right to require that an employee using more than two consecutive days of sick leave provide a doctor's certificate verifying the need for sick leave. If an employee falsifies the basis on which his or her claim for sick pay rests, he or she may be subject to immediate discharge.

14.5 Sick leave shall be paid at regular base rate of pay. The number of hours paid for a "sick day" shall be calculated based on the average number of hours per day worked in the calendar month prior to the employee's use of sick leave, up to a maximum of eight (8) hours.

14.6 Sick leave pay shall be integrated with disability benefits and workers' compensation benefits so that the sum of sick leave pay allowable hereunder and the disability benefits which can be paid to an employee shall not exceed 100% of the employee's regular pay for the period in question.

14.7 Sick leave pay for tipped category employees will be calculated on the basis of the full, i.e., non-tipped, Federal minimum hourly wage.

SECTION 15 HOLIDAYS

- 15.1 All eligible employees will receive eight (8) hours pay at their regular straight-time hourly rate in honor of New Year's Day, Martin Luther King Day, Memorial Day, the Fourth of July, Labor Day, Thanksgiving Day, Christmas Day and one personal day. If scheduled to work on any of these days, an eligible employee will be paid at his or her regular rate for the time worked plus eight (8) hours holiday pay, if the employee works the hours for which he or she is scheduled.
- 15.2 To be eligible for holiday pay, an employee must work the holiday as scheduled, must work the regularly scheduled day immediately preceding and following the holiday, and in any event must work at least one (1) full day in the seven (7)-calendar day period immediately preceding the holiday.
- 15.3 New hires are not eligible for any holiday pay or holiday premium pay until they have completed their probationary period.
- 15.4 An employee is not eligible for any holiday pay if a holiday falls during the period an employee is absent due to (a) a workmen's compensation case, (b) verified illness, (c) illness or death in the family, (d) personal leave of absence, (e) illness leave of absence, or (f) pregnancy leave of absence.
- 15.5 If a holiday occurs in the vacation period of any employee, such employee shall be entitled to an additional day's pay at the straight-time rate or an additional day's vacation in lieu thereof at the discretion of the Employer.

SECTION 16 VACATION PERIOD

16.1 Twice in the year, the vacation schedule for the upcoming six (6) months (*i.e.*, March 15 to September 15) shall be posted by March 1 of each year and shall remain posted until March 15. Said schedule shall be posted and safeguarded in a conspicuous location. During said period, employees will select their vacation for the next six (6) months on the basis of their seniority. Those employees who fail to select during this period may not pre-empt the time period selected by a less senior employee who has already done so. The Employer may designate certain weeks in which no vacation may be taken. Whenever possible, the Employer shall grant vacation time to accommodate the employee.

16.2 No later than March 15, the final vacation schedule for the next six (6)-month period shall be posted in each department. This process will be repeated again in the year beginning September 1 (for the upcoming September 15 to March 15).

16.3 Any full-time employee employed by the Hotel for one (1) year shall receive two (2) weeks vacation pay.

16.4 Any full-time employee employed by the Hotel for five (5) consecutive years shall receive three (3) weeks' vacation pay.

16.5 Any full-time employee employed by the Hotel for ten (10) consecutive years shall receive four (4) weeks' vacation pay.

16.6 Any full-time employee with one (1) year or more of service, whose employment relationship is terminated for any reason, shall be paid on a pro-rated basis.

16.7 Vacation pay for tipped category employees will be calculated on the basis of the Federal minimum wage.

16.8 Employees shall select vacation time by seniority based upon business conditions in the Hotel. The Employer shall have the sole and exclusive right to determine when vacations shall be allowed and to approve employee requests for specific vacation periods.

16.9 No pay in lieu of vacation (time off with pay) shall be allowed.

16.10 No employee shall be permitted to accrue more than four (4) weeks of vacation at any time. Once an employee accrues four (4) weeks of vacation, he or she will not accrue any further vacation until his or her accrual is reduced below four (4) weeks.

SECTION 17 LEAVE OF ABSENCE

17.1 The employer may at its discretion but is not required to grant an unpaid personal leave of absence to an employee who has passed his/her probationary period and requests such a leave. In exercising such discretion, the Employer may consider the following:

- a. The absence will not unduly interfere with the business and operational requirements of the Employer;
- b. The Employer considers a reason for the leave of absence justifiable and the denial of such leave would cause undue hardship on the employee;
- c. A qualified replacement is immediately available. If no qualified replacement is immediately available and the Employer decides to grant the leave, the Employer may perform the operation in any manner it so chooses for the duration of the operational need;
- d. The leave is for specified time not to exceed thirty calendar days in duration. Such leaves may be extended pursuant to sections a – c above;

- e. An employee granted a personal leave of absence of 30 days or less must arrange to pay in advance and before the leave is taken any benefit premium due during the employee's absence. If the leave is longer than 30 days the employee shall make arrangements to pay on the days such payments would have normally been deducted/payable.

17.2 Family/Medical Leave of Absence. The Hotel shall grant an unpaid family/medical leave of absence due to the birth of a child, to care for the serious health condition of a spouse, parent or child; or due to the employee's own serious health condition, provided the employee has one (1) or more years of service at the time of his/her request for the leave in accordance with applicable law. The employee shall give the Hotel reasonable notice prior to such leave of absence. Reasonable notice shall mean as much notice as possible under the circumstances, but at least seventy-two (72) hours prior to such leave, except in emergencies.

Leave to care for a family member is limited to 12 weeks in a rolling 12-month period, or time allowed by the FMLA, whichever is greater. If an employee wishes to take family/medical leave due to the serious health condition of the employee, or his or her spouse, parent or child, the employee must furnish medical certification of the serious health condition, including an estimate of the length of time that the need for leave is expected to last. The Hotel also reserves the right to require the employee to present a fitness for duty certificate prior to being restored to work following a leave taken for the employee's own serious health condition.

17.3 Maternity and Other Medical Leave of Absence. Leaves of absence for medical reasons other than those covered above, shall be granted without pay or benefits as follows. The employee must make a request for such leave in writing to the Employer with a statement from his or her physician as to the nature of the illness or injury, the expected date of departure and the expected date of return. The employee must also advise the Employer that he or she intends to resume employment with the Employer at the end of the leave of absence. The employee shall give the Employer reasonable notice prior to such leave of absence. Reasonable notice shall mean as much notice as possible under the circumstances, but at least seventy-two (72) hours prior to such leave.

For leave of absence for work-related injuries, an employee may take up to twelve months of leave and will maintain seniority for a maximum of twelve (12) months. No leave of absence shall exceed that employee's length of service, subject to a minimum of six (6) months.

Such medical leave shall begin in accordance with the physician's certificate and shall end at such time as the physician states that the employee is able to return to work, provided that the Employer need not allow a leave in any case exceeding three months. When an employee is placed on a leave of absence, an effort will be made to hold his or her position open for the period of the approved leave. However, due to business needs, there will be times when positions cannot be held open. In such cases, the employee returning from leave will be offered a comparable position, if one is available, or if one is not available, a lesser position for which the employee is qualified. If no such comparable or lesser position is available, the employee will be placed on a recall list until a position for which the employee is qualified becomes available or until his/her seniority is broken under the seniority Section of this Agreement.

Employees refusing work offered while on the recall list will be deemed to have voluntarily resigned their employment.

17.4 The Employer shall continue to abide by the applicable federal and state laws concerning maternity coverage and time-off.

17.5 The re-employment and other rights of employees of the Employer who entered the Armed Forces of the United States shall be determined in accordance with applicable federal legislation.

17.6 GENERAL PROVISIONS REGARDING ALL LEAVES.

- a. Employees granted leaves of absence under this Section will be returned to the job classification in which he or she worked immediately prior to the leave of absence, seniority permitting;
- b. Approved leaves under this Section shall be in writing with a copy to the Union;
- c. Employees on approved leave of absence hereunder shall continue to accumulate seniority, except if otherwise agreed to by the Employer and the Union;
- d. Any employee who fails to report for work on the expiration of a leave of absence shall be considered as having voluntarily quit;
- e. An employee desiring to be reinstated from a leave of absence shall give the Employer at least two weeks advanced notice of the date such reinstatement is desired.

17.7 The Union shall be notified in writing when the Hotel grants a leave of absence to any employee. It is understood that an employee will not take any other job during his/her leave of absence. If it is learned that he or she does have other employment during this period, the Hotel shall be under no obligation to reinstate the employee.

SECTION 18 HEALTH, DENTAL & VISION PLANS

18.1 The parties agree that the Hotel shall contribute to the Union's National Health Plan effective January 1, 2005 on behalf of all unit employees for Medical, Dental and Vision insurance, "Short Term Disability and Life Insurance."

Employer Contributions

Employer Contributions:

| | <u>Single Coverage</u> | <u>Single +1</u> | <u>Family</u> |
|-----------|------------------------|--------------------|----------------------|
| 01-01-10: | \$484.35 per month | \$849.08 per month | \$1,193.68 per month |

| | | | |
|-----------|-----------------------------------|----------------------|----------------------|
| 01-01-11: | \$532.78 per month | \$933.99 per month | \$1,313.05 per month |
| 01-01-12: | \$586.06 per month | \$1,027.39 per month | \$1,444.36 per month |
| 01-01-13: | To be determined by Fund Trustees | | |
| 01-01-14: | To be determined by Fund Trustees | | |

18.2 The maximum weekly contribution rate charged to unit employees for those wishing to participate in the insurance programs set forth in Section 1 above shall be as follows:

| | <u>Single</u> | <u>Single +1</u> | <u>Family</u> |
|-----------|---------------|------------------|---------------|
| 01-01-10 | \$15.00 | \$34.00 | \$50.00 |
| 01-01-11: | \$14.00 | \$37.00 | \$53.00 |
| 01-01-12: | \$13.00 | \$40.00 | \$56.00 |
| 01-01-13: | \$12.00 | \$43.00 | \$59.00 |
| 01-01-14: | \$11.00 | \$46.00 | \$62.00 |
| 01-01-15 | \$10.00 | \$49.00 | \$65.00 |

PENSION

18.3 Effective July 1, 2012 the Hotel shall contribute \$0.20 per hour for each compensable or hour worked by regular full-time and regular part-time unit employees into the Pension Plan. Effective July 1, 2014 the Hotel shall contribute \$0.25 per hour for each compensable or hour worked by regular full-time and regular part-time unit employees into the Pension Plan.

SECTION 19 UNIFORMS

19.1 Whenever special uniform is required, such uniforms shall be supplied, maintained by, and remain the property of the Employer. A special uniform shall be deemed to be required where the Employer specifies that a particular color or style of uniform be worn. Standard black and white garments including shoes shall not be considered as a special uniform. It shall be the employee's responsibility to launder and maintain such garments in an acceptable condition to the Employer.

19.2 The present uniform policy shall be maintained.

19.3 All employees covered by this Agreement shall be allowed to wear an appropriate union button no larger than 1 1/3" in diameter.

SECTION 20 MEALS

20.1 All employees who work a shift of four (4) hours or more will be provided one meal break for each full shift worked. All employees working a split shift of ten (10) hours or longer shall be eligible for a second meal break. A selection of meal items shall be made available daily which need not exceed two entrees. The Hotel shall make available to these employees an area or areas where they shall eat these meals for the convenience of the Employer.

20.2 It is specifically agreed by the Union and the Hotel that any meals, uniforms, rooms and/or laundering and maintenance of uniforms furnished by the Hotel to an employee shall not be considered as part of the employee's regular rate of pay for overtime and wage computation purposes within the meaning of Wage and Hour Law and that an employee's regular rate of pay is that rate reflected in the schedule of Wages listed in the Agreement.

20.3 All unit employees receiving meals shall pay for meals as follows:

\$1.00

SECTION 21 SENIORITY

21.1 During the probationary period as set forth in this Agreement employees may be discharged for any reason whatsoever without recourse under any provision of this Agreement.

21.2 For all Food and Beverage Department employees, seniority shall be by classification. For food and beverage employees who are transferred on a temporary basis to another food, beverage or service outlet or kitchen, said employee shall not acquire seniority in the outlet or kitchen to which transferred unless the affected employee works continuously in the outlet or kitchen to which transferred for a period in excess of thirty (30) days.

21.3 If it is necessary for the Hotel to lay off employees, seniority by department and classification rules shall apply; the employee, in the affected department and classification who has been with the Hotel the shortest length of time shall be the first to be laid off and, in rehiring, those laid off shall be the first to be reemployed, provided the senior employee is presently qualified to perform the available work. Senior employees within a department and classification shall have first choice of available vacation periods.

21.4 Employees are solely responsible to maintain a correct current address and a phone number with the Hotel where they can be reached. The Employer's obligation to contact an employee is limited to the last known phone number and address as reflected by the Employer's records.

21.5 The determination of when an opening exists, when a layoff is necessary, and the times of and number of people on a shift, will be exclusive province of the Hotel.

21.6 Senior employees by department and classification shall, if a vacancy exists, have preference of shifts and days off, provided changes in shifts and days off do not

occur more frequently than once a year. A senior employee selecting a new shift must accept the days off and hours scheduled for such shift by the Hotel. Senior employees within a department and classification shall have first choice of vacation periods.

21.7 Seniority cannot be used for bumping.

21.8 While the Hotel subscribes to the principle of seniority as set forth above, the primary purpose of this Section is to prevent and avoid unfairness. In this regard, the Hotel recognizes the principle and value of length of service. In any event, due to the nature of the hotel business, the overriding consideration in this entire Section will be to afford the Hotel full flexibility and maximum efficiency in all its operations.

21.9 In layoff or situations wherein a reduction in work hours are necessary in the Employer's judgment, employees with the same seniority date may be required to share the available hours in such departments.

21.10 During the interim period between the Employer's notice of recall to an employee on layoff and the date by which the recalled employee must report for work or lose his/her seniority and employment rights, as provided for in Section 22.12 below, Loss of Seniority and Employment Rights, the Employer may assign the work to any available employee.

21.11 If merit and ability are comparably similar in the Employer's judgment, seniority shall control.

21.12 Loss of Seniority and Employment Rights

Employee seniority and the employment relationship shall be terminated for any of the following reasons:

- a. If an employee quits for any reason.
- b. If an employee is discharged for just cause.
- c. If an employee is absent for three (3) consecutive work days without notifying the Employer and furnishing a valid reason for the absence.
- d. If an employee fails to report for work after receiving an Employer notice by telephone or by registered mail of recall mailed to his/her last address, as reflected by Employer records. The employee shall report within the time period required.
- e. If an employee is laid off, having completed his/her probationary period, he/she shall retain his/her seniority.
- f. If an employee does not return to work on his/her next scheduled workday following the expiration date of his/her vacation or

approved leave of absence, unless he/she furnishes a valid reason for the absence. The employee shall furnish such reason in advance when it is possible to do so.

- g. If an employee accepts other employment or engages in a profitable enterprise while on an approved leave of absence.
- h. If an employee falsifies his/her reason for a leave of absence.
- i. Is absent from work because of personal illness or accident, and such absence exceeds thirty (30) days and fails to keep the Employer notified weekly stating the probable date of his/her return to work.
- j. Is absent for any reason for a continuous period of twelve (12) months or more.

SECTION 22 TRANSFERS

22.1 If a job becomes open in the bargaining unit, employees shall have the right to apply for such open position. The Employer shall consider such factors as performance, competence, experience, seniority, etc. for purposes of determining the eligibility of employees for such openings. The Employer shall have the sole and exclusive right to determine who shall be qualified for such open positions.

22.2 At no time shall an employee by virtue of seniority or any other factor have the right to take a job away from another employee (bumping).

22.3 If an employee accepts another position in the bargaining unit, he or she shall be placed on a sixty (60) calendar day probationary period during which time the Employer may accept or deny the employee permanent status in the new job. If the Employer in its sole discretion decides an employee is not qualified, the employee shall be placed back in his or her former position with his or her former seniority. This shall only occur when the former job becomes vacant.

22.4 The Employer will post all job openings for a period of five (5) calendar days, in order to allow all interested employees to bid. The Employer agrees to explain to all interested employees who were not selected the reasons therefore.

SECTION 23 MANAGEMENT RIGHTS

23.1 The Employer and the Union specifically agree that the Hotel shall remain fully vested with the total, full and exclusive right to direct the work force and to determine the policies and methods of operating its business, except as expressly limited by the specific provisions of this Agreement. This Agreement embodies all restrictions on the Employer's rights.

23.2 To the extent not contracted by other sections of this Agreement or by the National Labor Relations Act, such Employer rights shall include, but not be limited to, the following:

- (a) to direct its work force, including work place and work performance levels, and to formulate and implement policies and methods of operating its business;
- (b) to be the judge of the qualifications and performance of all applicants and employees, with the right to determine whom it will hire, promote, demote, train, suspend, transfer, lay off, discipline, or discharge;
- (c) to determine the size and composition of its work force, to create, change, combine or eliminate jobs and job classifications, to determine staffing levels and job classifications for a division, department, outlets, room or banquet;
- (d) to maintain the efficiency of all its employees and its total operation and to decide the amount of supervision;
- (e) to establish or revise work schedules, including the shift schedules, starting and finishing time, and the number of hours to be worked.
- (f) to expand, reduce, discontinue, merge, or relocate all or any part of its business operations and/or a specific job;
- (g) to determine work assignments;
- (h) to determine the number and type of equipment, machines, materials, products and supplies to be used, operated or installed;
- (i) to introduce new, different, or improved methods, standards, and procedures in its operation;
- (j) to require overtime;
- (k) to be the sole and final judge of the quality and quantity of the goods and services to be produced;
- (l) to utilize Corporate Management Trainees and Corporate Culinary Trainees in job classifications covered by this contract to the extent that no bargaining unit employees will be replaced;
- (m) to set appearance, grooming and dress standards;
- (n) to otherwise generally manage the business of the Hotel.

23.3 The Employer and the Union agree that the Employer has the right to make such rules and regulations not in conflict with this Agreement, as it may, from time to time, deem best for the purpose of maintaining order, safety, and/or effective and efficient operations of the hotel, and/or the individual departments thereof.

23.4 If the Employer does not exercise any function hereby reserved to it, or exercises any such function in a particular way, it shall not be deemed a waiver of the right to exercise such function or preclude it from exercising the same in some other way not in conflict with this Agreement.

23.5 The Employer publishes an Employee Handbook which contains information, policies and procedures important for its employees. The Employer reserves the right to amend the Handbook from time to time as appropriate. The provisions of the Handbook are intended to apply to employees covered by this Agreement except where this Agreement is expressly in conflict with such provisions, in which case this Agreement shall govern.

SECTION 24 UNION BUSINESS AGENTS

25.1 The authorized representatives of the Union, designated by written notice from the Union to the Hotel in advance, shall be free to visit the Hotel at all reasonable hours and shall be permitted to carry on their duties in non-working areas such as the employee locker room and cafeteria but shall not interfere with the work of any employees or guest service. Representatives will be required to notify Human Resources who will in turn notify Security. In the absence of Human Resources, Security must be notified.

SECTION 25 BANQUET AND PRIVATE DINING

Banquets

25.1 The Hotel shall maintain a list of all full time servers "A" list and a list of all part time servers "B" list.

25.2 "A List" team members will be assigned to all functions to the extent that they are available to work. In the event there are no "A List" team members available for a scheduled function, the "B List" will be utilized. No "On Call" Server shall be utilized until all team members from both the A and B lists have been utilized for each function. For 'pop-up' functions no "On Call" Server shall be utilized until verifiable efforts have been made to complete said schedule with the A and B list staff.

25.3 All Coffee Breaks functions shall be included as regular functions and shall be distributed on a rotational basis.

25.4 The Hotel shall charge a 21 % required service charge for all banquet functions and has the right to change based on the state of the economy.

25.5 All money received by the Employer for a required Service Charge shall be distributed in accordance with the following rules set forth herein.

- (a) The Hotel agrees to distribute among banquet servers the first 12.4% of Food and Beverage revenue per banquet function and retain any additional amounts. Effective January 1, 2011 = 12.60%; January 1, 2012 = 12.80%; January 1, 2013 = 13.00%; January 1, 2014 = 13.25% and January 1, 2015 = 13.50%.
- (b) Wine Service: 50% of wine gratuity will be paid to Waiters serving wine with the remaining 50% going to the Bartenders.

25.6 The server's gratuities shall be pooled on a bi-weekly basis and distributed among all servers working functions. Gratuities will be distributed according to the hours worked by each server.

25.7 In the event that other employees/workers outside the "A" and "B" list work any function, such employees shall receive 10 % of the gratuity for the hours worked; and the remaining 2.4 % will be distributed to all A and B lists servers that worked during the pay period. 19% of the Temporary gratuity will be included in the A & B gratuity pool (ex. Current: 12.4% x 19% = 2.4%; effective 01-01-11: 12.60% x 19% = 2.4%; effective 01-0-12: 12.80% x 19% = 2.43%, etc.)

25.8 Upon request, the banquet delegate(s) or the Union shall upon request have access to all necessary documentation to verify that payments are correctly distributed.

25.9 Any dispute concerning the distribution of the service charges distributed to unit employees shall be settled based on discussions with the Union. Absent settlement, the matter may be referred to arbitration by the Union.

25.10 The server's gratuities shall be pooled on a bi-weekly basis and distributed among all servers working functions. The distribution shall be according to the hours worked by each server.

Private Dining – Hospitalities In Room Service

25.11 Room Service servers are rotated on all Hospitality functions. A full % of the gratuity goes directly to the server along with any additional cash tips received from the guest. If there are two or more employees working the hospitality the gratuity is shared equally between said employees.

25.12 Waiters will receive 17% of 20% service charge when the Hotel raises the service charge to 20%. The Hotel agrees to increase the service charge no later than three (3) months after ratification.

SECTION 26 BULLETIN BOARDS

26.1 The Hotel will provide a bulleting board in mutually satisfactory location (i.e., the employee entrance) in the Hotel for the convenience of the Union in posting official

Union notices. All such notices must be posted by a duly authorized union representative or be on Union letterhead.

SECTION 27 HIGHER CLASSIFICATION RULE

27.1 When an employee is required by the Hotel to replace a higher-rated employee for at least one (1) hour, such employee shall receive the contract rate of pay of the higher-rated position. Temporary changes in jobs for purposes such as fill-ins at meal periods, rest periods, or relief, or for ancillary clean-up work, or other similar purposes, shall not be considered a change in job classification or a replacement of a higher-rated employee and in such cases, the employee's regular hourly rate shall apply.

27.2 However, should an employee be required to replace a lower-rated employee, for the convenience of the Hotel, he shall receive not less than his own normal rate of pay.

27.3 When an employee takes the place of another employee during vacation or days off, he shall receive the same job classification rate of pay as the employee he is relieving. In no event shall an employee suffer a reduction in pay.

SECTION 28 SUPERIOR WORKERS

28.1 The scales of wages in this Agreement are minimum scales and do not prohibit a superior worker from receiving pay in excess of such rates.

28.2 The Hotel agrees to notify the Union of any merit wage increases.

SECTION 29 TIME CLOCKS

29.1 Time clocks may be installed by the Hotel wherever the Hotel thinks it is advisable.

SECTION 30 RELIEF PERIOD

30.1 Employees shall be given two (2) ten (10) minute relief periods in each eight (8) hour shift.

SECTION 31 REPORTING PAY

31.1 When the Hotel or its representative orders an employee to report for work and the employee is no longer needed, the Hotel shall pay the employee for (4) hours regular straight time wages. In the event the employee arrives to work and is in violation of any hotel policy, the employee will be sent home and will not be paid.

31.2 The guarantee shall not apply in the event of power failure, breakdown of utilities, floods, storms, riots, strikes, fires or Acts of God which interfere with work being performed.

31.3 This provision shall not apply if an employee voluntarily asks or agrees to be sent home prior to the completion of a scheduled workday.

SECTION 32 FUNERAL ATTENDANCE LEAVE

32.1 Employees who have completed their probationary period will be granted up to three (3) days off with pay to attend the funeral of members of their immediate families. A day of funeral leave will be computed on the basis of eight (8) regular straight-time hourly pay. Funeral pay will only be granted for actual attendance at the funeral and for the time lost from regularly scheduled work. Pay for funeral leave will not count as hours worked for purposes of determining overtime. Immediate family, for purposes of this provision, consists of the employee's lawful mother, father, mother-in-law, father-in-law, spouse, children, brother or sister. The Hotel may require such substantiation as it deems appropriate.

32.2 Additional time without pay may be granted by the Hotel in its discretion subject to business needs for employees who are required to travel out of state to attend funerals of immediate family members. Vacation may also be used for this purpose.

SECTION 33 GRATUITIES

33.1 A minimum eighteen percent (18%) service charge will be charged on parties of six (6) or more in the Hotel dining room.

33.2 Any amendments to this Agreement during the current term shall be incorporated by written mutual consent of the Union and the Hotel.

SECTION 34 ENGINEERING & MAINTENANCE

35.1 The parties agree to Addendum C pertaining to wages and working conditions as part of this collective bargaining agreement.

SECTION 36 CULINARY

36.1 It is recognized that the Hotel shall designate the number of cooks in each classification (i.e. Cook I, II and III) and promotions into a permanent vacancy in such classifications the most qualified applicant with cooks employed by the Hotel being afforded priority before any outside applicant is considered. If two or more cooks have substantially equal qualifications, the Hotel will offer the position to the most senior Hotel cook. The Hotel agrees not to discriminate in any way in the making of such decision. The Union retains the right to challenge the awarding of aforementioned job through the grievance and arbitration procedure article in this contract.

SECTION 37 HEALTH & SAFETY

37.1 The Employer will continue to provide a healthy and safe workplace for employees. The Employer agrees to meet with the Union on Health and Safety issues that the Union brings to the attention of the Employer and attempt to resolve such issues.

37.2 A joint Health and Safety committee (“Committee”) will be established by the employer and the union, composed of at least five (5) members but not more than ten (10) selected by the union. The committee shall be organized to provide assistance in identifying and eliminating potential safety hazards throughout the hotel. The employer will consider all recommendations from the committee in good faith.

SECTION 38 PART-TIME EMPLOYEES

38.1 A Part-time employee is one who is regularly scheduled to work an average of less than thirty (30) hours per week on a quarterly basis.

38.2 The Hotel agrees that it will not expand the use of Part-time employees beyond five (5) percent of the current number of Full-time employees in any specific Department without prior agreement with the Union.

38.3 This section does not apply to the Banquet Department.

SECTION 39 TEMPORARY WORK

39.1 The Hotel may continue to use temporary/agency workers where they have traditionally done so where their use is necessitated by the absence of required employees who are covered by this Agreement and where such use is intermittent and does not exceed beyond the period of demonstrable need and as long as no bargaining unit employee is displaced or otherwise denied the opportunity to work a shift.

SECTION 40 SUBCONTRACTING

40.1 The Employer agrees that there shall be no subcontracting of work or services currently performed by members of the collective bargaining unit without prior agreement with the union except that subcontractors may provide casual miscellaneous help where their use is necessitated by the absence of required employees who are covered by this Agreement; it is agreed, however, that such use must be intermittent and cannot extend beyond the period of demonstrable need.

40.2 The Employer may continue to contract out work previously sub-contracted per attached Exhibit ____.

EXHIBIT ____

Hilton Americas Houston

Subcontractors List

- 1 Audio/visual and entertainment services
- 2 Window washers
- 3 Plants and decorations for the interior of the building
- 4 Overnight kitchen and public space cleaners (interior and exterior)
- 5 Cooks for ethnic events
- 6 Repairs to electrical and mechanical equipment and renovations
- 7 Upholstery
8. Mechanical insulation
- 8 Furniture and wood repair, refinishing and cleaning
- 9 Boiler and plumbing mechanical
- 10 Tank cleaning
- 11 Generator repair and maintenance
- 12 HVAC service and repair
- 13 Paving, sealing and coating
- 14 Machine shop pumps
- 15 Mechanical door and lock repair
- 16 Marble, granite brickwork and concrete work and repair
- 17 Elevator service and repair
- 18 General contracting for projects
- 19 Waste and garbage removal
- 20 Energy conservation
- 21 Roofing
- 22 Sign and banner rigging, repair and maintenance
- 23 Plumbing repairs
- 24 Spa services
- 25 Welding and metal work
- 26 Grounds and landscaping, interior and exterior
- 27 Water treatment and water proofing

- 28 Television, radio and telephone repair
- 29 Kitchen and laundry equipment repairs
- 30 Electrical and cabling, Digital Antenna Systems, Life Safety Systems and Kiosks
- 31 Security and communication systems
- 32 Exterminators
- 33 Parking/valet/driving and transportation services
- 34 Vending machines
- 35 Carpet installation, repair and cleaning
- 36 Pre-cut meats, vegetables, pastries & cakes not to exceed current practices

SECTION 41 IMMIGRATION

41.1 In the event that an employee who has completed his or her probationary period has a problem with his or her right to work in the United States, or upon notification by the Department of Homeland Security (DHS) that an immigration audit or an investigation is being initiated, or when the Hotel receives No Match letter(s) from Social Security, the Employer shall immediately notify the Union in writing, and upon the Union's request, agrees to meet with the Union to discuss the nature of the problem or investigation to see if a resolution can be reached. Whenever possible, this meeting shall take place before any action by the Employer is taken.

41.2 The Employer will furnish to any employee terminated because he or she is not authorized to work in the United States, a statement stating the employee's rights and obligations under this section of the Agreement.

41.3 Upon request, employees shall be released for up to five (5) unpaid working days per year during the term of this Agreement in order to attend to DHS proceedings and any related matters for the employee. The Employer may request verification of such leave.

41.4 No employee employed continuously since November 6, 1986 (or before as amended by Congress) shall be required to document immigration status.

41.5 In the event that an employee is not authorized to work in the United States following his or her probationary or introductory period, and his or her employment is terminated for this reason, the Employer agrees to immediately reinstate the employee to his or her former classification if available, without loss of prior seniority (i.e., seniority, vacation, or other benefits do not continue to accrue during the period of absence) upon the employee receiving proper work authorization within six (6) months from the date of termination. The Union agrees not to grieve the layoff or termination of the affected worker.

41.6 If the employee needs additional time beyond six (6) months, the Employer will rehire the employee into the next available opening in the employee's former classification, as a new hire without seniority, upon the employees providing proper work authorization within a maximum of six (6) additional months. The parties agree that such employees would be subject to a probationary period in this event.

41.7 The Union and the Employer agree that this Agreement shall not be interpreted to cause or require the Employer to violate IRCA, 8 USC 1324a or any other applicable law.

41.8 Social Security No-Match letters.

In the event that the Employer receives notice from the Social Security Administration ("SSA") that one or more of the employee names and Social Security numbers ("SSN") that the Employer reported on the Wage and Tax Statements (Forms W-2) for the previous tax year do not agree with SSA's records, the Employer agrees to the following:

- a) The Employer agrees that it will not take any adverse action against any employee listed on the notice, including firing, laying off, suspending, retaliating, or discriminating against any such employee, solely as a result of the receipt of a no-match letter, and
- b) The Employer agrees that it will not require employees listed on the notice to bring in a copy of their Social Security card for the Employer's review, complete a new I-9 form, or provide new or additional proof of work authorization or immigration status, solely as a result of the receipt of a no-match letter, and
- c) The Employer agrees not to contact the SSA or any other governmental agency, solely as a result of receiving a no-match from the SSA.

This section is not subject to the grievance and arbitration provision of this Agreement.

SECTION 42 ENVIRONMENTAL CONSCIOUSNESS

42.1 Both parties recognize that by the very nature of the hospitality industry, vast quantities of water, chemicals, food and energy are used in order to clean and maintain each property. Both parties further recognize that the use of these resources contribute to the ever increasing carbon footprint that jeopardizes the future ability to continue to offer such accommodations and creates excessive waste of valuable and scarce resources for future generations of guests and employees alike.

42.2 Accordingly and in order to help reduce the harmful impact on the environment and better comply with Federal, State, local and business initiatives to reduce pollution, encourage conservation and mitigate waste, the parties agree to work cooperatively and support the initiation and implementation of programs to preserve the environmental resources necessary to operate the Hotel. The Union retains the right to challenge such changes under the grievance and arbitration procedure article in this collective bargaining agreement. Toward that end, should any such program have an adverse impact on any bargaining unit employee, the Hotel agrees to engage in effects bargaining, but such bargaining shall not prevent the implementation of such programs

SECTION 43 VOLUNTARY POLITICAL DEDUCTION

Voluntary Political Deduction (Operating Engineers will provide their addresses where to send pac deductions)

VOLUNTARY POLITICAL DEDUCTION
 The Hotel agrees to honor voluntary political contribution deduction authorizations from its employees, in the following form:

I hereby authorize the Employer to deduct from my pay the sum of \$____per month and to forward that amount to the UNITE HERE TIP “To Insure Progress.” This authorizations is signed voluntarily and with the understanding that the UNITE HERE TIP-“To Ensure Progress” will use this money to make political contributions and expenditures in connection with Federal elections. I am aware of my right to refuse to sigh this authorization without reprisal. This authorization may be revoked by mailing notices of revocation by Union States Registered or Certified Mail, Return Receipt Requested, to the Treasurer, UNITE HERE TIP- “To Insure Progress”, 275 7th Avenue, New York , NY 10001-6708 , and to the Employer.

The political contribution deduction shall be made once each month during which an employee who has performed compensated service has in effect a voluntarily executed political contribution deduction authorization. The money shall be remitted within thirty (30) days after the last day of the preceding month to the UNITE HERE TIP-“To Insure Progress”, 275 7th Avenue , New York , NY 10001-6708 , accompanied by a form stating the name and Social Security number of each employee for whom a deduction has been made, and the amount deducted. A copy of said form shall be sent to Unite Here Local 251, 2506 Sutherland, Houston TX 77023 .

The Union shall indemnify, defend and save the Employer harmless against any and all claims, demands, suits or other forms of liability that shall arise out of or by reason of action taken by the Employer in reliance upon payroll deduction authorization cards submitted to the Employer."

SECTION 44 HOUSEKEEPING REFRESH PROGRAM

44.1 The Employer retains the right to introduce the following program as a ‘pilot’ for a period not to exceed six (6) months. The program will be voluntary on the part of the Room Attendants. Not less than thirty days prior to the implementation of this pilot, the Hotel agrees to notify and discuss the scope and length of the pilot program with the Union. Prior to the end of this pilot program, the Employer agrees to meet with and discuss the successfulness of the pilot with the Union and determine the continuation of this program.

44.2 During the term of the pilot program, all participating Room Attendants will receive an hourly increase of seventy-five cents (\$0.75) per hour. If the pilot program is discontinued, this premium pay will also be discontinued.

44.3 Room Attendants will be required to clean a combination of occupied and check out rooms during the course of their shift. Effective upon execution of this Agreement, the blend shall not exceed a maximum of 13 check-outs or 24 occupied rooms.

| <u>Check Out</u> | <u>Occupied</u> |
|------------------|-----------------|
| 13 | 4 |
| 12 | 6 |
| 11 | 8 |
| 10 | 10 |
| 9 | 12 |
| 8 | 14 |
| 7 | 16 |
| 6 | 17 |
| 5 | 18 |
| 4 | 19 |
| 3 | 20 |
| 2 | 22 |
| 1 | 23 |
| 0 | 24 |

Occupied rooms will be cleaned using a refresh program as outlined below:

| Occupied |
|--|
| Remake bed (no sheets changed unless soiled) |
| Straighten bathroom, re-point tissue, clean sink counter/mirror, replace amenities, clean commode, wipe out tub, vacuum room traffic areas |
| Replace used towels only if placed on the floor |
| Empty and wipe wastebasket |
| Adjust drapes |
| Replace guest amenities: stationary, notepad paper, laundry bags |
| Replace used glasses. If needed to- replace ice bucket liner |
| Dust furniture and fixtures with swifter duster |
| Clean coffee pot and area and replenish coffee and coffee supplies, cups and glasses. |
| Use sticky (lint) roller on bathroom floor to pick up any debris/hair on floor, clean as needed if soiled floor |

44.3 If a guest requests an occupied room's sheets to be changed and fully vacuumed, that room shall count as a full credit in determining the Room Attendants daily blend. Requests made directly to a Room Attendant must immediately be reported to their Floor Manager for recording.

44.4 Based on availability as determined by the Hotel, Room Attendants may be assigned additional rooms to clean within their normal working hours after having satisfactorily completed their daily assignment. Checkouts will be compensated at the rate of \$3.25 each; Occupied will be compensated at the rate of \$2.25 each.

SECTION 35 SEPARABILITY

35.1 If any provision of this Agreement should be held invalid by operation of law or by any tribunal of competent jurisdiction or if compliance with or enforcement of any provision should be restrained by such tribunal pending final determination as to its validity, the remainder of this Agreement shall not be affected. In the event any law or decision described above affecting an provision of this Agreement is later reversed, declared invalid, or lifted, the affected provision shall again be considered a part of this Agreement.

SECTION 36 TOTALITY OF AGREEMENT

36.1 The Employer and the Union agree in total, that each has bargained fully with respect to all proper subjects of collective bargaining and has completely settled all such matters as set forth in this Agreement. This collective bargaining agreement constitutes the complete and full understanding of the Employer and the Union with respect to wages, hours of work, and conditions of employment. This Agreement can only be added to, altered, amended, modified or changed in any way whatsoever by a document in writing signed by the authorized representative of the Employer and the Union. (For example, see Addendum B Side Letter.)

SECTION 37 EXPIRATION

37.1 This Agreement shall be effective as of July 1, 2010. Said Agreement shall continue in full force and effect through June 30, 2015 and shall then terminate.

37.2 It is further understood that either party may reopen this contract at least sixty (60) days prior to its expiration, and give written notice of its desire-to change, modify, or alter this Agreement.

ADDENDUM A

GUEST SERVICE ADDENDUM TO COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

WHEREAS, the parties recognize that premier guest service is essential to the success of the Hilton Americas and its ability to employ persons who are paid competitive wages;

NOW THEREFORE, the parties agree that the Agreement should be supplemented as follows:

- i. The Hotel has the right to establish service standards and appearance, grooming, and dress standards that must be adhered to by all employees.
- ii. The parties agree that the Hotel shall apply progressive discipline, up to and including discharge, against employees who are the subject of guest complaints other than those set forth in the following paragraph “b.”
- iii. The parties agree that the Hotel shall have just cause for discharge of any employees who, among other reasons:
 - a. Is the subject of two or more verifiable legitimate complaints from guests within one year of poor, rude, discourteous or unacceptable inattentive service (examples include, but are not limited to, use of foul language in the presence of guest, arguing with a guest concerning Hotel-related issues, ignoring guest in need of service, carrying on personal business while a guest is waiting, telling a guest that it is “not my job,” etc.);
 - b. Is the subject of one legitimate complaint from a guest of extraordinarily poor, rude or discourteous guest service (examples include, but are not limited to, directing foul language toward a guest, sexual or other harassment of a guest, refusal to assist a guest, requesting or adding a gratuity without guest approval).
- iv. Where a guest complaint is reduced to writing, the Hotel shall not be required to compel the guest to testify in person during the grievance and arbitration procedure but telephonic testimony may be appropriate or necessary in order to satisfy the Arbitrator. The Hotel may introduce into evidence at the arbitration written guest complaints. It is the intent and the meaning of this section that the Union and its members shall not contact any Hotel guest directly in the course of an investigation with out prior guest approval and/or notice. Where a guest complaint is not accepted by the Union as

valid, the burden is on the Employer in any arbitration proceeding as regards such complaint.

SIDE LETTER -1

The parties agree as follows:

1. **Mediation Rules.** In the event that both parties agree in writing to mediation, each party shall consist of one (1) representative or spokesperson who presents the evidence or case, plus a neutral mediator who shall act as Chairman and who shall mediate the dispute in an attempt to have the parties reach a settlement.

The mediation hearing shall be governed by the following rules; (1) The grievant and any witnesses shall have a right to be present (2) The Employer and union shall have a right to request that any witnesses be present; but neither party may compel the attendance of any witness; (3) Lawyers or consultants shall not participate; (4) Any documents presented to the mediator shall be returned to the respective parties at the conclusion of the hearing; (5) The proceedings shall be informal in nature; the presentation of evidence is not limited to that presented at earlier steps of the grievance procedure; the rules of evidence shall not apply and no formal record shall be made; (6) The mediator shall have the authority to meet separately with any persons but shall not have the authority to compel a resolution of the grievance; (7) If no settlement is reached at the conclusion of the hearing, the mediator shall provide the parties with a written advisor decision, which shall state the reasons for the decision, within 24 hours of the conclusion of the hearing; (8) The mediator shall have no power to alter or amend the terms of this Agreement and/or applicable discrimination laws; and (9) The mediator shall be selected from a list of three (3) mediators provided by the FMCS and/or the State Conciliation Service. If the parties cannot mutually agree on a mediator, each party shall strike one (1) name from the list provided, and the remaining mediator shall be requested. If no public mediator is available, private mediators may be used if both parties agree, and the cost shall be split between the Employer and the Union.

Absent mutual agreement, the person who serves as a mediator shall not be permitted to serve as an arbitrator regarding the same case. Nothing said or done by the mediator may be referred to at any subsequent arbitration.

SIDE LETTER -2

1) **Room Attendant Assignments** – The parties agree that if a Room Attendant is assigned ten (10) or more checkouts or work more than three (3) floors in a daily shift, such Room Attendant's daily credit quota shall be reduced by one (1) credit from the regular daily quota of fifteen (15) credits.

Effective July 1, 2010: Double-double room drop – one room drop on Saturday and Sunday if assigned ten (10) or more double-double rooms.

2) **Parking** – The parties agree that parking at the Hilton Americas shall be at no costs to all unit employees. In the event the parking lot is full the following provisions shall apply:

- a. Management shall first inform the employees and the union one week in advance when feasible:
- b. Management will assist with finding parking elsewhere and work on negotiating a reasonable rate.