

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hoteles Dimona, Sociedad Anónima, código de convenio 2906302, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 3 de febrero de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

Málaga, 12 de febrero de 2004.

El Delegado Provincial

TEXTO DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOTELES DIMONA, S. A., Y LOS TRABAJADORES DE SU PLANTILLA

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Hoteles Dimona S. A., con domicilio en Torremolinos, 29620, avda. de Montemar, nº 68, cuya actividad es de bowling (boleras), con salón de juegos recreativos y servicio de cafetería.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El convenio afectará únicamente a los centros de trabajo de la empresa mencionada ubicados en la provincia de Málaga.

Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio afectará durante su periodo de vigencia a la totalidad de los



trabajadores que prestan o prestasen sus servicios en la mencionada empresa, ya sean fijos de plantilla, o sujetos a cualquier modalidad de contratación, conforme a la legislación vigente.

Capítulo II.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, y comenzará a regir en fecha 1 de enero de 2004, finalizando por tanto sus efectos, en fecha 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Prórrogas.

Se entenderá prorrogado el presente convenio por años sucesivos una vez llegado el vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su deseo de darlo por finalizado, con una antelación mínima de dos meses. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita, en tiempo y forma, y ante el organismo competente, con comunicación expresa a la otra parte.

Capítulo III. Clasificación del personal.

Artículo 6. Clasificación por razón de permanencia.

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado de carácter eventual, por obra o servicio determinado, interinos, contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y en prácticas. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

A) Son trabajadores fijos los admitidos por tiempo indefinido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración de contrato.

B) Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, siempre que así se pacte por escrito, de conformidad con la legislación vigente . También podrán contratarse trabajadores por obra o servicio determinado, teniendo estos idénticos derechos a los demás trabajadores de la plantilla, salvo los inherentes a la duración de la prestación del servicio para el que se produjo su contratación.

C) Son trabajadores eventuales aquellos admitidos en la empresa cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad de la empresa.

D) Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para





cubrir la ausencia de un trabajador con suspensión de contrato, con reserva de puesto de trabajo, tales como servicio militar, enfermedad, vacaciones, o situaciones análogas, y cesará a la incorporación del titular a su puesto de trabajo.

E) Son trabajadores contratados en aprendizaje aquellos que lo han sido con sujeción a lo establecido en la Ley 63/97, de 26 de diciembre.

F) Son trabajadores en prácticas los que se encuentren en posesión de titulación académica o profesional, y sean contratados por la empresa para la práctica de su titulación, estándose en estos casos a lo establecido para este tipo de contratación en la mencionada Ley 63/97.

La contratación de trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo ajustarse dichos documentos al contenido normativo en el que se amparan.

Artículo 7. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio se estructuran en los niveles funcionales que a continuación se indican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad, la capacidad de asunción por parte de los trabajadores de cometidos que entrañan sucesivamente, según los niveles respectivos y función realizada, mayor relevancia en orden al buen funcionamiento de la actividad empresarial. Se entiende por polivalencia de funciones, la posibilidad existente en cada trabajador adscrito a un nivel determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada nivel profesional, siempre que dichos cometidos no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la empresa.

Sin perjuicio de la capacidad y potestad organizativa de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación alguna de tener provistos todos ellos si las necesidades empresariales no lo requieren.

a) Sección administrativa: Es la encargada de realizar las funciones que por parte de la empresa se les asigne, dentro del ámbito de control interno y administrativo.

b) Sección mantenimiento y oficios varios: Tiene asignado el cumplimiento de todas las funciones inherentes al cuidado, mantenimiento y buen funcionamiento de las instalaciones existentes en el establecimiento de bowling, tales como maquinas recreativas, maquinas boleras, etc.

c) Sección de vigilancia, control y recepción: Se encargara de garantizar el buen orden, desarrollo y funcionamiento de los distintos elementos recreativos





del establecimiento, facilitar calzado apropiado para la práctica de bowling a los usuarios, controlar que no se puedan producir situaciones que entrañen peligro para el cliente, impedir el acceso al establecimiento a quien pudiese tenerlo prohibido por la legislación vigente, así como controlar el perfecto funcionamiento de los elementos recreativos, cobro a clientes por la utilización de dichos elementos, etc.

d) Sección comercial y de relaciones públicas: Estarán encargados de las correspondientes campañas y planes de actuación, de conseguir un mayor rendimiento de la actividad empresarial.

e) Sección hostelería: Será el personal encargado de la atención y funcionamiento de los servicios de cafeterías y bares existentes en el establecimiento.

Capítulo IV. Contratación, ingresos, periodos de prueba.

Artículo 8. Contratación e ingresos.

La contratación de personal quedará sujeta a las modalidades de contratación establecidas en el capítulo tercero. En el contrato de trabajo deberá necesariamente figurar la duración de los respectivos periodos de prueba, que no podrán exceder del tiempo que se fija en la siguiente escala:

- Jefes de sección: 60 días efectivamente trabajados.
- Resto del personal: 30 días efectivamente trabajados.

La duración del periodo de prueba será computada a todos los efectos para el cálculo del aumento periódico de antigüedad

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 9. Salarios.

Las retribuciones que corresponden a cada categoría profesional, y para cada uno de los ejercicios de vigencia del presente, se relacionan en los correspondientes anexos de este convenio.

Artículo 10. Antigüedad.

Se establece expresamente por las partes firmantes del presente convenio, dejar permanente suprimido el complemento personal de antigüedad, tal y como se expresaba y en los términos que se establecen en el primer convenio de esta empresa y sus trabajadores de 1998.

Así pues se establecen las matizaciones que ya se aprobaron en dicho convenio:





- Todo el personal que a fecha 30 de diciembre de 2000 perciba el complemento mencionado por antigüedad, se la consolidará el mismo, formando pues parte del salario de convenio del trabajador, sufriendo en su día los incrementos que por subida salarial se produzcan.
- Aquellos trabajadores, tomando como fecha base la del primer convenio colectivo, 30 de junio de 1998, que estén en curso de adquirir su primer tramo de antigüedad o de un nuevo tramo, en la fecha de su respectivo vencimiento, consolidarán este tramo como último aplicable, no procediendo cómputo alguno a partir de ese instante.
- Cumplidas dichas excepciones, no se tendrá por parte de los trabajadores derecho a consolidar tramos nuevos por el concepto de la suprimida antigüedad, complemento que, como se ha indicado, quedó extinguido en fecha 30 de junio de 1998.

Artículo 11. Pagas extras.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en un mes de salario base, más la antigüedad consolidada, en su caso. Las referidas gratificaciones, de prorrateo anual, serán devengadas en los meses de julio y diciembre, y se harán efectivas antes del día 30 de dichos meses. No obstante lo anterior, y de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, el importe de estas dos gratificaciones podrá ser prorrateado a lo largo de los 12 meses del año.

Artículo 12. Aumento salarial.

Las tablas salariales que figuran en el anexo 1 del presente convenio, son el resultado de aplicar el IPC 1 de enero a 31 de diciembre de 2003 sobre las percepciones de dicho año, siendo por tanto las vigentes para el ejercicio de 2004.

Para el año 2005 se establece una subida del 3,5%, salvo que el IPC a 31 de diciembre de 2004 resultase superior, en cuyo caso se abonara la diferencia resultante a cada trabajador.

Para el año 2006 se establece igualmente una subida del 3,5% sobre las tablas salariales resultantes del año 2005, con idéntica observación acerca de la posible fluctuación del IPC a 31-12-2004.

Artículo 13. Manutención.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a percibir, en concepto de plus de manutención, una cantidad en importe mensual de 36 euros (treinta y seis). Este plus, de carácter extrasalarial, se percibirá por el trabajador durante los once meses del año en que se efectúe la prestación de



servicios, no percibiéndose durante el periodo vacacional anual.

Capítulo VI. Jornada, descansos, etc.

Artículo 14. Jornada.

En cuanto a la jornada laboral se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia. Por trabajo efectivo se entenderá que el trabajador deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Artículo 15. Descanso.

El descanso semanal para los trabajadores afectados por este convenio será de dos días ininterrumpidos, salvo pacto individual expreso e contrario, siempre dentro de los límites legales establecidos.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales. Las fechas para el disfrute de dicho periodo vacacional serán programadas de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. En caso de desacuerdo se aplicará la legislación vigente. Con respecto al disfrute vacacional, se pacta expresamente que los trabajadores percibirán una cantidad anual equivalente a trescientos setenta euros (370 euros), en concepto de bolsa de vacaciones, al inicio de dicho descanso. Esta cantidad tiene el concepto de plus extrasalarial, pudiéndose acordar su percibo de forma prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 17. Días festivos.

Los días festivos trabajados, se abonarán a razón del 150% sobre el valor nominal de salario, incrementada en su caso la antigüedad.

Igualmente los días de descanso, trabajados a petición de la empresa, tendrán la consideración de días festivos, a efectos de su pago. Por razones organizativas de la empresa, estos días festivos o de trabajo podrán ser compensados económicamente o disfrutados en día hábil posterior.

Artículo 18. Licencias y permisos con sueldo.

El trabajador, avisando con suficiente antelación, y con justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por el tiempo de tres días naturales, en la provincia, en caso de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre,



padre político, madre política, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.

b) Por tiempo de cuatro días naturales, cuando tuviese que trasladarse fuera de la provincia por los motivos anteriores.

c) Por tiempo de cinco días naturales, si tuviese que trasladarse fuera de la península por los mismos motivos.

d) Por el tiempo de dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

f) Por el tiempo de 1, 2 ó 3 días naturales, por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador, según la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de ella, respectivamente.

Artículo 19. Excedencias.

Se remite este capítulo a lo dispuesto en el vigente Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Capítulo VII.

Artículo 20. Vestuario.

Se obliga la empresa a proporcionar a todo el personal de la misma, los uniformes así como la ropa de trabajo adecuada a la función que realice, obligándose el personal a su debida limpieza y cuidado, así como a su devolución en el momento de cesar la relación aboral.

Artículo 21. Asambleas y reuniones.

Solicitada a la empresa la celebración de una reunión con 48 horas de antelación, vendrá está obligada a facilitarles el local de que disponga en la forma lo más apta posible a estos efectos, para su celebración en horas no laborables.

Artículo 22. Condiciones más beneficiosas.

La empresa se compromete a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente acuerdo, pudieran tener establecidas con sus trabajadores.

Artículo 23. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio consideradas en su conjunto podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar





en vigor, cualquiera que sea el origen o la causa de las mismas, asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Artículo 24. Complemento de incapacidad temporal.

En los casos de IT por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditado por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua aseguradora de accidentes, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el 100% del salario base, más antigüedad en su caso, del trabajador que se encuentra en dichas contingencias. No obstante lo anterior, en el supuesto de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el porcentaje indicado anteriormente únicamente hasta alcanzar un total de sesenta días naturales.

Artículo 25. Comisión paritaria.

Se crea esta comisión con la facultad de entender y dirimir todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo. La comisión paritaria de vigilancia estará compuesta por un miembro de la representación empresarial y el delegado de personal, formando parte ambos de la comisión negociadora del convenio.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 26. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

Artículo 27. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
- 2) No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás empleados, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación de material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.





- 5) Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
- 6) La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan tal calificación.
- 7) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 8) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral podría considerarse falta grave o muy grave.
- 9) La embriaguez ocasional cuando no constituya otra falta más grave.
- 10) Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
- 11) Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con la gravedad de cada actitud concreta. En los supuestos en que se lleven a cabo tales acciones por parte de empleados que ostenten rango superior en la jerarquía de la empresa y/o se lleven a cabo sobre personas con contrato de trabajo de duración determinada, esta falta tendrá la conceptualización de muy grave.
- 12) Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 28. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
- 2) La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.
- 3) Faltar dos días al trabajo sin justificar.
- 4) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales.
- 5) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.





- 6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
- 8) La reincidencia en faltas leves.
- 9) La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
- 10) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, y como consecuencia pudiesen haber derivado en perjuicio para la empresa o riesgo de accidente.
- 11) No utilizar los elementos personales de seguridad e higiene que en cada momento facilite la empresa, siempre que no exista reincidencia, en cuyo caso se le considerará como falta muy grave.
- 12) Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 29. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1) La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de seis meses, o de veinte cometidas durante un año.
- 2) Faltas al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 4) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en herramientas, utillaje, maquinaria, instalaciones, etc. en el seno de la empresa.
- 5) Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
- 6) La continuada falta de aseo e higiene personal que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante la jornada laboral.
- 8) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
- 9) Causar accidente g rave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o





negligencia inexcusable.

10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

11) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas con el objeto de prolongar la baja por incapacidad temporal.

12) No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

13) Autolesionarse en el trabajo.

14) El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15) Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencia.

Artículo 30. Aplicación de sanciones.

Las sanciones a aplicar por la empresa, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, se conceptúan en:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por periodo de un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses para ascenso a categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Despido disciplinario de conformidad con el contenido del artículo 54 del



Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores de la empresa.

Artículo 31. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves: veinte días.
- b) Sanciones graves o muy graves: veinte días.

Artículo 32. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Anexo Nº 1

Tabla salarial vigencia 01-01-2004 a 31-12-2004

Categoría profesional	Euros mes	Euros año
A) Sección Administrativa		
Director	955,00	13.370,00
Oficial Administrativo	822,00	11.508,00
Auxiliar Administrativo	793,00	11.102,00
B) Sección Mantenimiento y oficios varios		
Oficial 1º	771,00	10.794,00
Oficial 2º	712,00	9.968,00
Oficial 3º mantenimiento	658,00	9.212,00
Ayudante mantenimiento pistas	602,00	8.428,00
Personal limpieza jornada completa	602,00	8.428,00

Personal limpieza media jornada	301,00	4.214,00
C) Sección Vigilancia, Control y Recepción		
Recepcionista de control	658,00	9.212,00
Vigilante-mozo recreativos y billares	602,00	8.428,00

D) Sección Comercial y Relaciones Públicas		
Promotor	648,00	9.212,00
Repartidor de publicidad	602,00	8.428,00
E) Sección Bar y Cafetería		
Dependientes 1ª	852,00	11.928,00
Dependientes 2ª y camareros	822,00	11.508,00
Trabajadores menores de 18 años	483,00	6.762,00

Por la empresa:

Representante: Don Constantino Palacios Muñoz

Por los trabajadores:

Delegado de Personal: Don Pedro Paya Viñeglas

Restantes intervinientes:

Don Carlos Moya Gómez.

Don José Gago Álvarez.

Don José Enrique Serrano Alonso.

Don Antonio Gago Álvarez.

Don Ángel González Betoret.

Don Carlos Guerrero Garay.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO
PARA LA EMPRESA HOTELES DIMONA, SOCIEDAD ANÓNIMA**

En la ciudad de Torremolinos (Málaga), siendo las 11:00 horas del día 22 de diciembre de 2003, en local acondicionado en el propio centro de trabajo, sito en avenida de Montemar, número 68, al objeto de constituir la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa referenciada, y previo el pertinente debate al respecto, se adoptan los siguientes

Acuerdos

Primero. Efectuar el nombramiento de la Comisión Negociadora del convenio colectivo indicado, habiendo recaído en las representaciones legales de ambas partes, quienes figuran reseñados al margen de la presente.

Segundo. Entregar las distintas propuestas de las partes para el estudio y posterior confección y debate del texto articulado del convenio colectivo.

Tercero. Convocar nueva reunión en el plazo de siete días al objeto de negociar las distintas plataformas y propuestas de las partes.

Y sin más asuntos que tratar se levante la sesión, siendo las 13:00 horas del día anteriormente reseñado.

Por la empresa:

Representante: Don Constantino Palacios Muñoz

Por los trabajadores:

Delegado de Personal: Don Pedro Paya Viñeglas

Restantes intervinientes:

Don Carlos Moya Gómez.

Don José Gago Álvarez.

Don José Enrique Serrano Alonso.

Don Antonio Gago Álvarez.

Don Ángel González Betoret.

Don Carlos Guerrero Garay.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA HOTELES DIMONA, SOCIEDAD ANÓNIMA

En la ciudad de Torremolinos (Málaga), siendo las 11:00 horas del día 7 de enero de 2004, en local acondicionado en el propio centro de trabajo, sito en avenida de Montemar, número 68, se reúne la Comisión Negociadora, así como los reseñados al margen del presente, a fin de negociar el Convenio Colectivo de la empresa, cuyas distintas pr opuestas ya conocen ambas partes, llegándose a la adopción de los siguientes

Acuerdos

Primero. Se comienza la reunión dando lectura del texto articulado del convenio colectivo, procediéndose al estudio y debate de cada una de sus cláusulas.

Segundo. Una vez hechas las consideraciones y modificaciones que las partes estiman oportunas, se aprueba el siguiente texto de convenio que se une a la presente acta, firmado por las partes interesadas.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 15:00 horas del día anteriormente reseñado.