



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

16110

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo del sector de exhibición cinematográfica de las Illes Balears (exp.: CC_TA_112/174, código de convenio 07000165011984)

Antecedentes

1. El día 21 de junio de 2013, la representación del sector de exhibición cinematográfica de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de este sector.
2. El día 5 de julio, el señor José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de exhibición cinematográfica de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, a 27 de agosto de 2013

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATográfica DE BALEARES AÑO 2013

DECLARACION DE PRINCIPIOS

La partes firmantes de este Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto de la ley Organica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en especial el Titulo IV de la misma, que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad

de oportunidades, declarando expresamente que lo presente texto articulado esta negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías, profesionales, puestos de trabajo, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional lo vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto del genero masculino como femenino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITOS.-

A.-TERRITORIAL.- Este convenio afectará al territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

B.- FUNCIONAL.- Será de aplicación a todas las empresas y trabajadores de exhibición cinematográfica, sea cual sea su tipo de contratación con las peculiaridades que para los de función no diaria se reflejan en los Artículos 7º y 22º.

C.- TEMPORAL.- El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero del 2011, y tendrá una duración de 3 años, hasta el 31 Diciembre del 2013. Sin perjuicio de los otros periodos de vigencia que el Convenio tiene expresamente establecidas en las materias determinadas en el articulado del mismo.

Considerándose prorrogado de año en año si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 2º.- REGLAMENTACIÓN DE TRABAJO APLICABLE.-

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el primer Acuerdo Marco, publicado en el BOE número 22 de 6 de Enero de 1999, u otro que expresamente lo substituya, dándose a este el carácter de mínimos, por lo que, de darse contradicción entre ambos, la Comisión Paritaria previa a cualquier reclamación deberá reunirse y emitir el correspondiente informe.

De firmarse acuerdo marco de ámbito superior a este Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de analizar el mismo y en su caso plantear las aplicaciones que fueran necesarias. Así mismo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, caso de darse cambios en la Normativa Laboral vigente, queda facultada la Comisión Peritaría para ir actualizando.

ARTÍCULO 3º.- ANTIGÜEDAD.-

De acuerdo con lo establecido en el Art. 20 del Acuerdo Marco, se establece un sistema de trienios a razón de 24,00 euros lineales por trienio, importe igual para todas las Categorías con un máximo de 5 trienios y un tope del 25% sobre el salario base para cada categoría.

No obstante lo anterior, y dado las circunstancias que concurren en el presente Convenio se acuerda lo siguiente:

A).- Trabajadores/as que venían percibiendo antigüedad anteriormente al acuerdo marco de 1998/2001.

a.1.- Se congela el porcentaje que tuviera consolidado en Diciembre del 1999

a.2.- A partir del 1 de Enero del 2000 los nuevos trienios de acuerdo con lo establecido en el mencionado acuerdo marco se abonaran a razón de 24,04 euros por trienio, a partir de los nuevos trienios para todos los trabajadores/as.

B).- Aquellos trabajadores/as que no consolidaron antigüedad antes del 1 de Enero del año 2000, percibirán por cada trienio la cantidad estipulada en el apartado a.2 de este ARTÍCULO.

ARTÍCULO 4.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad del salario base más la antigüedad y se abonarán el 15 de Julio y Diciembre respectivamente. Una tercera paga será abonada a todos los trabajadores/as en los meses de Marzo y Octubre, y consistirá en el abono correspondiente a 15 días del salario más antigüedad.

ARTÍCULO 5.- COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO.-

Se entenderá por trabajo nocturno el realizado a partir de las 22 horas. En concepto de complemento por trabajo nocturno se percibirá la cantidad de 38 euros.

Dado el carácter lineal del complemento, a la de la elaboración de los turnos, se procurará el reparto equitativo de los turnos, dentro del horario mencionado.



ARTÍCULO 6.- BAJAS POR ENFERMEDAD.-

Los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Laboral Transitoria (I.T.), provocada por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán un complemento a cargo de la empresa consistente en la diferencia entre la cantidad que abona la Seguridad Social y el 100% de la base de cotización desde el primer día.

En los casos de enfermedad común que suponga hospitalización, se equiparará a la situación de accidente laboral, entendiéndose por hospitalización el internamiento en hospital y prolongándose dicho complemento hasta un máximo de Noventa (90) días desde que finalizara la estancia en el hospital.

Percibirán por una sola vez al año y a partir del primer día, en los casos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la diferencia entre lo que cobrara el trabajador/ra de la Seguridad Social y el 100% de la correspondiente base de cotización y hasta un máximo de 30 días al año. No será de aplicación este artículo a los trabajadores/as de exhibición no diaria.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, la comisión paritaria que se establece en el presente convenio, podrá suspender los beneficios para el trabajador/ra cuando, previa denuncia del caso, tal comisión compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifique dicha baja.

ARTÍCULO 7º.- FUNCIONES MATINALES.-

Las funciones matinales que se realicen fuera de la jornada habitual, (como sesiones de prueba y privadas), las horas realizadas serán retribuidas a razón de hora y media por hora trabajada tomando como base de calculo la siguiente formula:

$$(((\text{Salario base} + \text{Antigüedad}) * 15) / 1760) * 1,5$$

ARTÍCULO 8º.- VACACIONES.-

Se establece para todos los trabajadores/as un disfrute anual de 34 días naturales de vacaciones retribuidas, ininterrumpidas. El inicio de las mismas no puede coincidir con día de descanso; En el caso de que al finalizar el periodo de vacaciones éste coincida con día de descanso, tendrá también la consideración de vacaciones.

ARTÍCULO 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO FESTIVO.

1º.- El recargo por horas extraordinarias será del 30% sobre el salario hora profesional.

2º.- Las horas trabajadas en festivo no domingo se pagarán con un recargo del 50 % sobre el salario base más antigüedad.

Una vez finalizado el año, y comprobada la jornada anual efectuada por los trabajadores/as, caso de darse exceso de jornada, estas horas serán abonadas como máximo conjuntamente con la nomina del mes de febrero del siguiente año, todo ello sin perjuicio de las formas en que habitualmente se vienen abonando las correspondientes a cada una de las mensualidades.

ARTÍCULO 10º.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El personal de taquilla percibirá una gratificación en concepto de quebranto moneda, de 12,60 € por 11 mensualidades, es decir este concepto no será abonado en el mes de vacaciones

El personal a TP cobrará el mencionado complemento en la parte proporcional que le corresponda según el porcentaje de jornada contratado.

ARTÍCULO 11º.- JORNADA LABORAL.

La jornada máxima anual para todos los trabajadores/as del Sector será de mil setecientos sesenta horas.

La distribución de la jornada se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y RLT, o estos en su defecto. En caso de discrepancia se dará traslado a la comisión paritaria del Convenio para su mediación, y en su caso traslado a la Autoridad competente.

ARTÍCULO 12º.- MODALIDADES CONTRATACIÓN

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, aquellas empresas que cumpliendo con un mínimo del 65% de personal fijo, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Se entenderán concurrentes las circunstancias del Art. 15.1b del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de





cines, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla.

Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador/ra tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas, que bien por nueva creación de la misma, o bien en aquellas que estando ya constituidas amplíen sus centros de trabajo, previa información a la Comisión Paritaria, esta marcará los criterios de personal fijo a mantener, así como la fijación del tiempo en que debe recuperarse el porcentaje marcado en este Convenio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según el convenio Colectivo aplicable.

El contenido del presente artículo tendrá una validez de dos años, al cabo de los cuales se reunirá la comisión Mixta Paritaria, a la que se refiere el artículo 33, al objeto de evaluar la eficacia del mismo y renovarlo se procediese.

ARTÍCULO 13º.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador/ra que hubiese prestado servicios en la empresa por un periodo de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba, todo trabajador/ra que hubiese prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Este pacto tendrá duración de dos años, al cabo de los cuales la Comisión Mixta del Acuerdo Marco evaluará la eficacia y utilización del mismo y su renovación, si procediera, y así lo acordaran las partes.

Para hacer posible el control de este Acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Mixta de todos los contratos que se realicen, se entregará copia a la Comisión Mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el periodo de prueba.

ARTÍCULO 14º.- TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Todos aquellos contratos temporales que superen 12 meses de duración, se convertirán en contratos indefinidos si, una vez finalizada su última prórroga o, en su caso, la duración actualmente prevista, el trabajador/ra continuara prestando servicios en la empresa. No obstante lo anterior, si extinguido el contrato de trabajo por expiración del término de su vigencia, a tenor de lo previsto en el párrafo anterior, la empresa procediera a contratar a otro trabajador/ra para cubrir el puesto dejado vacante, el nuevo trabajador/ra se considerará contratado por tiempo indefinido.

De conformidad con lo previsto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, el contrato para el fomento de la contratación indefinida podrá suscribirse para transformar en indefinidos todos los contratos de duración determinada o temporal que se hubieran suscrito o se suscriban durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, o con anterioridad a la misma.

ARTÍCULO 15º.- TRABAJADORES/RAS FIJOS DISCONTINUOS O CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

ARTÍCULO 16º.- CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

En las empresas que tengan contratados trabajadores/ras con carácter fijo discontinuo, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal cuando dichos trabajadores/ras fijos discontinuos no se pueden cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan trabajadores/ras fijos discontinuos sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal para cubrir las Necesidades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.





ARTÍCULO 17º.- PERIODO DE PRUEBA.

En los supuestos de nueva contratación, podrán concertarse por escrito periodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses.

Durante el período de prueba, el trabajador/ra tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador/ra.

ARTÍCULO 18º.- AYUDA POR MATRIMONIO Y NATALIDAD

Los trabajadores/ras de ambos sexos con más de un año de antigüedad, percibirán una ayuda 165 euros al contraer matrimonio y de 100 euros por nacimiento de cada hijo, independientemente de las ayudas que puedan percibir de la seguridad social, para los cines de exhibición diaria.

ARTÍCULO 19º.- PRESTACIONES POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento del trabajador/ra, su familiar más cercano tendrá derecho a percibir TRES mensualidades del salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 20º.- LICENCIAS

El trabajador/ra, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento o adopción de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los días por nacimiento lo serán con independencia de los 13 días por paternidad/maternidad

Cuando con tal motivo el trabajador/ra necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, el plazo será de 5 días, debiendo justificar el desplazamiento.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual, y dos días cuando el cambio de domicilio implique un cambio de Ayuntamiento.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la Prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/ra afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/ra, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la





madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/ras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/ras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador/ra, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/ra deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/ra sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

5. La trabajador/ra víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de discrepancia para ejercitación de estos derechos, su concreción corresponderá a la trabajador/ra, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Se tendrá en cuenta la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, en cuanto a permisos y excedencias se refiere.

g) El tiempo necesario para la asistencia a la consulta del médico de familia, o especialista correspondiente, con la posterior justificación.

h) 1 día correspondiendo con la fecha señalada en caso de bautizo, comunión, de hijos, nietos o hermanos; o boda de hijos, padres o hermanos; debiendo justificarse si así lo requiriese la empresa.

Las licencias retribuidas, en aquellos casos en que proceda, se entenderán dirigidas también a las parejas de hecho, siempre y cuando éstas se encuentren debidamente legalizadas, registradas e inscritas en los registros oficiales correspondientes.

ARTÍCULO 21º.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa podrá exigir el uso de los uniformes que facilita a los empleados, siendo la limpieza de los que correspondan a la temporada de invierno a cargo de aquella.

ARTÍCULO 22º.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA

En caso de que el personal de sala efectúe trabajos de superior categoría, tendrán derecho a percibir el salario que a la misma corresponda.

ARTÍCULO 23º.- GRATIFICACIÓN DE PERMANENCIA

Las empresas abonarán a los trabajadores/ras con una antigüedad mínima de dos años que decidan extinguir su contrato de trabajo, y de común acuerdo con la empresa, las cantidades que a cada edad corresponda según la siguiente escala:

A los 60 años.....6.300 Euros

A los 61 años.....4.750 Euros

A los 62 años.....4.450 Euros





ARTÍCULO 24º.-SALARIOS

Se pacta un aumento salarial sobre tablas del 2007 de un 4,70 para el presente año. Para los años 2009 y 2010 se pactan incrementos de IPC real año anterior de cada unos de los años más 0,5 puntos.

ARTÍCULO 25º.- DERECHOS SINDICALES

Fuera de la jornada laboral, los trabajadores/ras de la empresa podrán reunirse en el local que se les asigne para tratar temas de carácter laboral.

Los delegados de personal, dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas, para asuntos de carácter sindical, así como las garantías y derechos que para ellos establece la legislación vigente, en cines de exhibición diaria.

ARTÍCULO 26º.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA,

COMISIÓN PARITARIA

Toda cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación o aplicación del presente convenio, será sometida a la comisión de interpretación y vigilancia que estará facultada incluso para incorporar nuevos textos, quedando constituida por las tres representantes de las partes firmantes del mismo, y los asesores de ambas partes, manteniéndose a efecto de futuros acuerdos la representatividad sindical y empresarial que cada uno represente en el momento del acuerdo.

ARTÍCULO 27º.- PERSONAL DE SALAS DE EXHIBICIÓN NO DIARIA

El Personal de salas de exhibición no diaria, percibirá su salario por sesiones trabajadas, entendiéndose por sesión de hasta tres horas, y cuyos valores figura en el anexo II de este convenio.

El personal de salas de exhibición no diaria, percibirán las retribuciones a que hacen referencia los artículos 4º Extras de Julio y Navidad, y 9º Vacaciones, en proporción al tiempo trabajado durante los doce meses inmediatamente anteriores.

Sin embargo no les será de aplicación lo dispuesto en los Artículos 5º, complemento de trabajo nocturno, 10.2º horas trabajados en festivos no domingos, ya que los salarios han sido pactados atendiendo dichas circunstancias.

ARTÍCULO 28º.- NOCHE BUENA Y VIEJA, NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Los días 24 y 31 de Diciembre, en los cines de exhibición diaria no podrán finalizar las sesiones después de las 21,00, no así en los teatros y cines de exhibición no diaria.

Así mismo, la primera sesión del día de Navidad y Año Nuevo, se realizará de forma y manera que la mitad de los trabajadores queden exentos de prestar servicio en cada uno de los días, de forma y manera que el que libre en Navidad, trabajará en Año Nuevo y viceversa.

Al objeto de la celebración del Patrón San Juan Bosco, empresa y trabajadores/ras de mutuo acuerdo marcarán un día para la celebración del mismo, suprimiendo la primera función.

ARTÍCULO 29º.- CONTRATO DE APRENDIZAJE

Las empresas de exhibición diaria afectadas por el presente convenio, por sus condiciones específicas solo podrán contratar personal con la categoría de aprendices, para las funciones siguientes:

- a).- CABINAS en cuyo puesto de trabajo exista un operador por máquina o proyector.
- b).- AMBIGU siempre que como mínimo exista un camarero o camarera. Los aprendices y en atención a su edad, percibirán los salarios que se establecen en el Anexo Y de este convenio.

ARTÍCULO 30º.- PLUS TECNOLÓGICO

El plus tecnológico para operadores con título oficial anterior al 31/12/94, a que hace referencia la disposición final del Convenio Colectivo de 1.994, queda derogada a la entrada en vigor del Convenio de 1.995, si bien aquellos trabajadores/ras que hubiesen adquirido el derecho a percibir dicho plus, por lo dispuesto en el Convenio de 1.994 y acta de la Comisión de interpretación y vigilancia de fecha 13 de enero de 1.995, lo mantendrán en sus propios términos y cuantías con los incrementos pactados en este Convenio o que se pacten en el futuro.





ARTÍCULO 31º.- DESCUELGUE SALARIAL

Los porcentajes de incrementos salariales acordados en el presente convenio no serán de necesario u obligada aplicación en aquellas empresas en que se acredite, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los últimos dos años, respecto del año en curso.

El órgano competente para autorizar la no aplicación del o estipulado en el presente convenio será de forma exclusiva la comisión de interpretación y vigilancia del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior, la cual acordará el procedimiento de arbitraje voluntario y vinculante, para el caso de desacuerdo en la comisión de interpretación y vigilancia. A tal fin dicha comisión elaborará el procedimiento y determinará las condiciones que deban concurrir para autorizar la no aplicación del régimen salarial establecido, con arreglo a las siguientes normas:

- a).- Será obligada la comunicación a las partes expresando la intención de descuelgue salarial, así como la entrada de información amplia, suficiente y por escrito, determinándose como documentación mínima la copia del depósito de cuentas en el registro mercantil, o cualquier otra documentación similar o correspondiente, en su caso, sobre la situación de la empresa, así como la oferta concreta de incremento propuesto por la empresa en cuestión.
- b).- Se establecerán contenidos de procedimientos, tales como plazos de solicitud, temporalidad, órganos de seguimiento, etc., así como las fórmulas para que la empresas que haya utilizado el procedimiento de descuelgue, una vez saneada su situación, vuelva a la aplicación del convenio. A tal efecto las empresas tendrán un incremento progresivo de salarios hasta llegar a la aplicación de las tablas salariales establecidas con carácter general en el convenio.
- c).- Se exigirán planes de viabilidad y reconversión económica que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

Se establece como sede de la Comisión Peritaría la del T.A.M.I.B.

ARTÍCULO 32º.- CLÁUSULA ARBITRAL

Las partes se someten a la Normativa sobre Arbitraje Laboral reguladora en el Reglamento del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.).

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo está suscrito por la Asociación patronal de salas de Exhibición Cinematográfica y la Confederación Sindical de CC.OO. de las Islas Baleares,

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Ambas partes, dada la refundición de categorías acometida, acuerdan someter a la Comisión Paritaria del Convenio, y en su caso al tribunal de Arbitraje, las discrepancias existentes en la materia.

TABLA SALARIAL 2013

	Salario 2013	Salario Anual
Oficial Admtvo/a	939.18	14087.70
Auxil. Admtvo/a	847.78	12716.65
Limpiador/a	686.61	10299.14
Acomodador/a	871.13	13066.98
Portero/a	874.13	13066.98
Taquillero/a	939.18	14087.70
Encargado/a	939.18	14087.70

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2013/121/835940





Operador/a	939.18	14087.70
Jefe Cabina	984.29	14764.33
Dependiente/a	971.14	13067.07

NO DIARIA

Jefe Cabina	17.13
Operador/a	16.14
Taquillero/a	16.14
Portero/a	14.99

