

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

4785

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de l'exhibició cinematogràfica de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000165011984)

Antecedents

1. El 27 de gener de 2016, la representació de les empreses del sector de l'exhibició cinematogràfica de les Illes Balears i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 6 de juny de 2016, José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de l'exhibició cinematogràfica de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 10 d'abril de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

TEXT DEL CONVENI COL·LECTIU PROVINCIAL D'EXHIBICIÓ CINEMATOGRAFICA DE LES ILLES BALEARS

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La parts signants d'aquest Conveni col·lectiu de forma assenyada i ferma acaten els motius i el text de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, en especial el seu títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren expressament que el present text articulat s'ha negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol esment referit a persones (treballadors, categories, professionals, llocs de treball, etcètera), fugen a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista i utilitzen de la forma més racional els vocables en gènere neutre, amb aplicació indiferent tant del gènere masculí com del femení, sense cap indicatiu de discriminació, i d'aquesta manera assumeixen el que estableix la referida Llei d'igualtat en l'article 14, apartat 11, en aquesta matèria.





ARTICLE 1r. ÀMBITS

- A) TERRITORIAL. Aquest Conveni afecta el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- B) FUNCIONAL. Serà d'aplicació a totes les empreses i treballadors d'exhibició cinematogràfica, sigui quin sigui el seu tipus de contractació, amb les peculiaritats per als de funció no diària reflectides en els articles 7è i 22è.
- C) TEMPORAL. El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener del 2016 i tindrà una durada d'1 any, fins al 31 de desembre del 2016. Sense perjudici dels altres períodes de vigència que el Conveni té expressament establertes en les matèries determinades en el seu articulat.

Es considerarà prorrogat d'any en any si no es denuncia per alguna de les parts amb un mes d'antelació a la data de venciment o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

ARTICLE 2n. REGLAMENTACIÓ DE TREBALL APLICABLE

En el no previst en aquest Conveni s'estarà al disposat en el primer Acord marc, publicat en el BOE núm. 22, de 6 de gener de 1999, o en un altre que expressament el substitueixi i se li donarà a aquest el caràcter de mínims. En cas de donar-se contradicció entre ambdós, la Comissió Paritària prèvia a qualsevol reclamació s'haurà de reunir i emetre l'informe corresponent.

En cas de signar-se un acord marc d'àmbit superior a aquest Conveni, la Comissió Paritària es reunirà amb la finalitat d'analitzar-lo i, si s'escau, plantejar les aplicacions que fossin necessàries. Així mateix, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, cas de donar-se canvis en la normativa laboral vigent, queda facultada la Comissió Paritària per actualitzar-lo.

ARTICLE 3r. ANTIGUITAT

D'acord amb el que estableix l'article 20 de l'Acord marc, s'estableix un sistema de triennis a raó de 24,00 euros lineals per trienni, import igual per a totes les categories amb un màxim de 5 triennis i un límit del 25 % sobre el salari base per a cada categoria.

No obstant això, i donades les circumstàncies que concorren en aquest Conveni, s'acorda el següent:

- A) Treballadors/es que perceben antiguitat anteriorment a l'Acord marc de 1998/2001:
- a.1) Es congela el percentatge que tingués consolidat el desembre del 1999.
 - a.2) A partir de l'1 de gener del 2000 els nous triennis d'acord amb el que s'estableix en l'Acord marc esmentat s'abonaran a raó de 24,04 euros per trienni, a partir dels nous triennis per a tots els treballadors/es.
- B) Aquells treballadors/es que no varen consolidar antiguitat abans de l'1 de gener de l'any 2000 percebran per cada trienni la quantitat estipulada en l'apartat a.2 d'aquest article.

ARTICLE 4. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Les gratificacions de juliol i Nadal seran d'una mensualitat del salari base més l'antiguitat, i s'abonaran el 15 de juliol i desembre respectivament. Una tercera paga serà abonada a tots els treballadors/es en els mesos de març i octubre, i consistirà en l'abonament corresponent a 15 dies de salari més antiguitat.

ARTICLE 5. COMPLEMENT PER TREBALL NOCTURN

S'entendrà per treball nocturn el realitzat a partir de les 22 hores. En concepte de complement per treball nocturn es percebrà la quantitat de 39,23 euros.

Atès el caràcter lineal del complement, a l'hora de l'elaboració dels torns es procurarà el seu repartiment equitatiu dins de l'horari esmentat.

ARTICLE 6. BAIXES PER MALALTIA

Els treballadors/es en situació d'incapacitat laboral transitòria (IT), provocada per accident laboral o malaltia professional, percebran un complement a càrrec de l'empresa consistent en la diferència entre la quantitat que abona la Seguretat Social i el 100 % de la base de cotització des del primer dia.

En els casos de malaltia comuna que suposi hospitalització s'equipararà a la situació d'accident laboral, entenent per hospitalització l'internament en hospital i es prolongarà el complement esmentat fins un màxim de noranta (90) dies des que finalitzés l'estada a l'hospital.

Percebran una sola vegada a l'any i a partir del primer dia, en els casos d'IT per malaltia comuna o accident no laboral, la diferència entre el





que cobrés el treballador/a de la Seguretat Social i el 100 % de la corresponent base de cotització i fins a un màxim de 30 dies l'any. Aquest article no serà d'aplicació als treballadors/es d'exhibició no diària.

Malgrat el que s'estableix en els paràgrafs anteriors, la Comissió Paritària que s'estableix en aquest Conveni podrà suspendre els beneficis per al treballador/a quan, prèvia denúncia del cas, tal comissió comprovi que la baixa per malaltia hagi estat obtinguda o es mantingui realment amb actes que no justifiquin la baixa esmentada.

ARTICLE 7è. FUNCIONS MATINALS

En el cas de les funcions matinals que es realitzin fora de la jornada habitual, (com sessions de prova i privades), les hores realitzades seran retribuïdes a raó d'hora i mitja per hora treballada i es prendrà com a base de càlcul la fórmula següent:

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

ARTICLE 8è. VACANCES

S'estableix per a tots els treballadors/es un gaudi anual de 34 dies naturals de vacances retribuïdes i ininterrompudes. El seu inici no pot coincidir amb un dia de descans. En el cas que en finalitzar el període de vacances aquest coincideixi amb dia de descans, també tindrà consideració de vacances.

ARTICLE 9è. HORES EXTRAORDINÀRIES I TREBALL FESTIU

1r. El recàrrec per hores extraordinàries serà del 30 % sobre el salari hora professional.

2n. Les hores treballades en dia festiu no diumenge es pagaran amb un recàrrec del 50 % sobre el salari base més antiguitat.

Una vegada finalitzat l'any, i comprovada la jornada anual efectuada pels treballadors/es, en cas de donar-se excés de jornada aquestes hores seran abonades com a màxim conjuntament amb la nomina del mes de febrer de l'any següent, tot això sense perjudici de les formes en què habitualment s'abonen les corresponents a cada una de les mensualitats.

ARTICLE 10è. MENYSCAPTE DE MONEDA

El personal de taquilla percebrà una gratificació en concepte de menyscapte de moneda de 13 euros per 11 mensualitats, és a dir, aquest concepte no serà abonat el mes de vacances.

El personal a TP cobrarà el complement esmentat en la part proporcional que li correspongui segons el percentatge de jornada contractat.

ARTICLE 11è. JORNADA LABORAL

La jornada màxima anual per a tots els treballadors/es del sector serà de mil set-cents seixanta hores.

La distribució de la jornada es farà de mutu acord entre empresa i RLT, o aquests en el seu defecte. En cas de discrepància es donarà trasllat a la Comissió Paritària del Conveni per a la seva mediació, i en el seu cas traslladar-ho a l'autoritat competent.

ARTICLE 12è. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ

Tots els contractes seran fixos i indefinits. No obstant això, aquelles empreses que compleixin amb un mínim del 65 % de personal fix podran utilitzar les modalitats de contractació temporal previstes en la legislació vigent, per a la qual cosa serà necessari que es compleixin els requisits i formalitats inherents en cada una de les modalitats esmentades.

S'entendran concurrents les circumstàncies de l'article 15.1 b de l'Estatut dels treballadors en els casos d'obertura de noves sales de cinema, de creació de noves empreses, i en els supòsits de remodelació que duguin com a conseqüència un augment de plantilla.

Quan es donin aquests supòsits la durada del contracte eventual podrà assolir un màxim de 12 mesos dins un període de 18 mesos. En el supòsit d'extinció o acabament d'aquest contracte el treballador/a tindrà una indemnització de dotze dies de salari per any de servei.

No obstant això, en aquelles empreses que siguin de nova creació, o bé en aquelles que ja constituïdes amplïin els seus centres de treball, prèvia informació a la Comissió Paritària, aquesta marcarà els criteris de personal fix a mantenir, així com la fixació del temps en què s'ha de recuperar el percentatge marcat en aquest Conveni.

En el contracte de treball en pràctiques el salari no podrà ser inferior al 90 % de la retribució que correspongui a la categoria que es tracti, segons el Conveni col·lectiu aplicable.



ARTICLE 13è. FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

Les parts signants del present Acord pacten fomentar la contractació indefinida, per a la qual cosa es podrà establir, només per a aquesta modalitat de contractació, un període de prova de quatre mesos.

En el cas de no superar-se aquest període de prova, el treballador/a que hagués prestat serveis en l'empresa per un període de temps superior a seixanta dies tindrà dret a què se li aboni una indemnització proporcional a quinze dies de salari per any de servei.

Serà nul tot pacte que estableixi un període de prova, tot treballador/a que hagués prestat funcions anteriorment en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, inclosa la vinculació a través d'empreses de treball temporal.

Per fer possible el control d'aquest Acord i una eficaç valoració posterior per part de la Comissió Mixta de tots els contractes que es realitzin, es lliurarà còpia a la Comissió Mixta en aquelles empreses en les quals no hi hagi representació sindical. Així mateix, s'informarà d'aquells contractes en els quals no s'hagi superat el període de prova.

ARTICLE 14è. TRANSFORMACIÓ DE CONTRACTES TEMPORALS EN INDEFINITS

Tots aquells contractes temporals que superin els 12 mesos de durada es convertiran en contractes indefinits si, una vegada finalitzada la seva última pròrroga o, en el seu cas, la durada actualment prevista, el treballador/a continués prestant serveis en l'empresa. No obstant això, si en extingir-se el contracte de treball per expiració de la seva vigència, d'acord amb el previst en el paràgraf anterior, l'empresa contractés un altre treballador/a per cobrir el lloc vacant, el nou treballador/a es considerarà contractat per temps indefinit.

ARTICLE 15è. TREBALLADORS/ES FIXOS DISCONTINUS

Per a la seva aplicació, en qualsevol de les modalitats previstes en l'article 16 de l'Estatut dels treballadors, o norma que el substitueixi, l'ordre de crida serà el fixat en cada categoria o funció, a raó de la millor aptitud per a les necessitats específiques del lloc a cobrir.

ARTICLE 16è. CONTRACTACIÓ A TRAVÉS D'EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL

En les empreses que tinguin contractats treballadors/es amb caràcter fix discontinu només es podran usar contractes de posada a disposició d'empreses de treball temporal quan els treballadors/es fixos discontinus esmentat no poguessin cobrir les possibles eventualitats.

En les empreses que no tinguin treballadors/es fixos discontinus només es podran emprar contractes de posada a disposició d'empreses de treball temporal per cobrir les necessitats previstes en la Llei 14/1994, d'1 de juny, o en la normativa que la substitueixi o desenvolupi.

ARTICLE 17è. PERÍODE DE PROVA

En els supòsits de nova contractació de caràcter temporal es podran concertar per escrit períodes de prova que, en cap cas, no excediran de dos mesos. Per a la contractació indefinida el període de prova serà de 4 mesos.

Durant el període probatori, el treballador/a tindrà els drets i obligacions inherents al seu lloc de treball i categoria professional. La resolució de la relació laboral es podrà produir a instàncies de qualsevol de les parts en aquest període.

El període probatori quedarà suspès en cas de malaltia o accident del treballador/a.

ARTICLE 18è. AJUDA PER MATRIMONI I NATALITAT

Els treballadors/es d'ambdós sexes amb més d'un any d'antiguitat percebran una ajuda de 165 euros en contraure matrimoni i de 100 euros per naixement de cada fill, apart dels ajuts que puguin percebre de la Seguretat Social, per als cinemes d'exhibició diària.

ARTICLE 19è. PRESTACIONS PER DEFUNCIÓ

En cas de mort del treballador/a, el seu hereu legal més proper tindrà dret a percebre TRES mensualitats del salari base més antiguitat.

ARTICLE 20è. LLICÈNCIES

El treballador/a, previ avis i justificació, es podrà absentar del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies en els casos de naixement o adopció de fill o per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Els dies per naixement





ho seran amb independència dels 13 dies per paternitat/maternitat

Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament fora de l'illa el termini serà de 5 dies i haurà de justificar el desplaçament.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual, i dos dies quan el canvi de domicili impliqui un canvi d'ajuntament.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Quan consti una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborals en un període de tres mesos l'empresa podrà passar al treballador/a afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit que el treballador/a, per compliment del deure o en exercici del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tingué dret en l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

1. Les treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball per lactància d'un fill menor de nou mesos, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat i acumular-lo en jornades completes.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en cas que ambdós treballin.

2. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al previst en l'apartat 4 d'aquest article.

3. Qui per raons de guarda legal tenguí a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 1 i 2 d'aquest article, correspondrà al treballador/a dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador/a sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 1 i 2 d'aquest article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

5. El treballador/a víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.





En cas de discrepància per a l'exercitació d'aquests drets, la seva concreció correspondrà al treballador/a i seran d'aplicació les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

Es tindrà en compte la Llei de conciliació de la vida familiar, quant a permisos i excedències es refereix.

g) El temps necessari per assistir a la consulta del metge de família, o especialista corresponent, amb la posterior justificació.

h) Un dia corresponent amb la data assenyalada en cas de bateig, comunió, de fills, nets o germans; o casament de fills, pares o germans. S'haurà de justificar si així ho requerís l'empresa.

Les llicències retribuïdes, en aquells casos en què sigui procedent, s'entendran dirigides també a les parelles de fet, sempre que aquestes estiguin degudament legalitzades, registrades i inscrites en els registres oficials corresponents.

ARTICLE 21è. PECES DE ROBA DE TREBALL

L'empresa podrà exigir l'ús dels uniformes que facilita als empleats. Els uniformes de neteja de la temporada d'hivern correran a càrrec de l'empresa.

ARTICLE 22è. TREBALL DE SUPERIOR CATEGORIA

En cas que el personal de sala efectui treballs de superior categoria, tindran dret a percebre el salari corresponent a aquesta.

ARTICLE 23è. GRATIFICACIÓ DE PERMANÈNCIA

Les empreses abonaran als treballadors/es amb una antiguitat mínima de dos anys que decideixin extingir el seu contracte de treball, i de comú acord amb l'empresa, les quantitats que a cada edat corresponguin segons l'escala següent:

| | |
|-------------------|-------------|
| Als 60 anys | 6.300 euros |
| Als 61 anys | 4.750 euros |
| Als 62 anys | 4.450 euros |

ARTICLE 24è. SALARIS

Es pacta un augment salarial sobre salari conveni del 2013 d'un 1 % per a l'any 2016.

ARTICLE 25è. DRETS SINDICALS

Fora de la jornada laboral, els treballadors/es de l'empresa podran reunir-se en el local que se'ls assigni per tractar temes de caràcter laboral.

Els delegats de personal disposaran de 40 hores mensuals retribuïdes per a assumptes de caràcter sindical, així com les garanties i drets que per a ells estableix la legislació vigent, en cinemes d'exhibició diària.

ARTICLE 26è. COMISSIÓ PARITÀRIA, CONSTITUCIÓ, COMPOSICIÓ I FUNCIONS

S'estableix la constitució d'una comissió paritària composta per sis membres, tres d'ells en representació de l'empresa i els tres restants en representació sindical, en la qual cada part podrà estar assistida pels assessors que estimin convenients.

La Comissió Paritària es constituirà en el termini màxim de 30 dies a la signatura d'aquest Conveni, mitjançant acta a l'efecte. Cadascuna de les parts designarà les persones, titulars i suplents, que els representin en la Comissió Paritària.

Cadascuna de les parts podrà substituir els components de la Comissió Paritària mitjançant notificació escrita.

S'estableix com a seu de la Comissió Paritària el TAMIB.

Les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

1. Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni (article 91.1 TRET).
2. Adaptació o, en el seu cas, modificació del text del Conveni durant la seva vigència. En aquest cas la Comissió Paritària es constituirà segons els requisits establerts en l'article 88 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.
3. Intervenció i resolució en els supòsits de conflictes col·lectius relatius a la interpretació i/o aplicació del Conveni, que serà obligatòria i prèvia al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments judicials o no judicials (article 91.3 del TRET)



4. Intervenció, mediació i resolució de les discrepàncies i dels desacords després del període de consultes regulat per als casos de modificació de condicions de treball de caràcter col·lectiu (article 41.4 del TRET) i per a la inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu (article 82.3 del TRET) que –tret que les parts hagin optat per la substitució del període de consultes pel procediment de mediació i/o arbitratge– serà obligatòria i prèvia al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments judicials o no judicials (article 91.3 del TRET).

5. Les que expressament es deleguin en aquest conveni.

ARTICLE 27è. PERSONAL DE SALES D'EXHIBICIÓ NO DIÀRIA

El personal de sales d'exhibició no diària percebrà el seu salari per sessions treballades, entenent-se per sessió de fins a tres hores, el valor de les quals figura en l'annex II d'aquest Conveni.

El personal de sales d'exhibició no diària percebrà les retribucions a què fan referència els articles 4t –extres de juliol i Nadal– i 9è –vacances– en proporció amb el temps treballat durant els dotze mesos immediatament anteriors.

Tanmateix no els serà d'aplicació el disposat en els articles 5è –complement per treball nocturn– i 10.2n –hores treballades en dies festius no diumenges–, ja que els salaris han estat pactats atenent les circumstàncies esmentades.

ARTICLE 28è. NIT BONA I VELLA, NADAL I ANY NOU

Els dies 24 i 31 de desembre, en els cinemes d'exhibició diària no podran finalitzar les sessions després de les 21.00 hores, no així en els teatres i cinemes d'exhibició no diària.

Així mateix, la primera sessió del dia de Nadal i Any Nou es realitzarà de manera que la meitat dels treballadors quedin exempts de donar servei en cada un dels dies, de manera que qui lliuri per Nadal treballarà l'Any Nou, i viceversa.

Amb la finalitat de la celebració del Patró Sant Joan Bosco, empresa i treballadors/es de mutu acord marcaran un dia per a la seva celebració i se suprimirà la primera funció.

ARTICLE 29è. CONTRACTE D'APRENENTATGE

Les empreses d'exhibició diària afectades per aquest Conveni, per les seves condicions específiques només podran contractar personal amb la categoria d'aprenent per a les funcions següents:

- CABINES, en el lloc de treball del qual existeixi un operador per màquina o projector.
- AMBIGU, sempre que com a mínim existeixi un cambrer o cambrera. Els aprenents, en consideració a la seva edat, percebran els salaris establerts en l'annex Y d'aquest Conveni.

ARTICLE 30è. PLUS TECNOLÒGIC

El plus tecnològic per a operadors amb títol oficial anterior al 31 de desembre de 1994, a què fa referència la disposició final del Conveni col·lectiu de 1994, va quedar derogat a l'entrada en vigor del Conveni de 1995, si bé aquells treballadors/es que haguessin adquirit el dret a percebre el plus esmentat, pel disposat en el Conveni de 1994 i en l'Acta de la comissió d'interpretació i vigilància de data 13 de gener de 1995, ho mantindran en els seus propis termes i quanties amb els increments pactats en aquest Conveni o que es pactin en el futur.

ARTICLE 31è. INAPLICACIÓ DE CONVENI

Aquelles empreses que per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb l'article 82.3 de l'ET, no poguessin fer front als increments i/o condicions laborals salarials pactats en aquest Conveni col·lectiu del sector, i tinguin la necessitat de realitzar una inaplicació de Conveni hauran de complir amb el que estableixen els articles 82.3 i 87.1 de l'ET i les reformes establertes pel RD 3/2012 en aquests articles de l'ET per poder acollir-se a la desvinculació salarial.

Les empreses s'hauran de sotmetre a un període de consultes entre l'empresa i els representants dels treballadors/es, o atribuir la seva representació a una comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 de l'ET.

S'haurà de complir amb la notificació, en el cas d'acord en la Comissió Paritària, de l'acord assolit a l'autoritat laboral competent.

La Comissió Paritària, una vegada rebuda la notificació de l'acord analitzarà els acords esmentats amb la finalitat que es compleixin les previsions i requisits que la llei atorga per assolir-los. Els acords podran ser impugnats davant la jurisdicció competent per la possible existència de frau, engany, coacció o abús de dret en la seva conclusió.





En el supòsit de desacord qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposa d'un termini de 15 dies per pronunciar-se; en el cas de no assolir cap acord les parts podran recórrer als procediments interprofessionals previstos en l'article 83 de l'ET, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant (TAMIB), i en el cas que les parts no s'haguessin sotmès als procediments esmentats o no s'haguessin solucionat, les discrepàncies es podran sotmetre als òrgans competents de les Illes Balears.

La Comissió Paritària podrà pronunciar-se sobre les discrepàncies sorgides en el període de consultes en l'empresa en el cas que qualsevol de les parts decideixi sotmetre les discrepàncies a aquesta Comissió.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni col·lectiu del sector haurà d'estudiar quantes sol·licituds de submissió de discrepàncies i es podrà pronunciar, per a la qual cosa poden recollir la informació corresponent que sigui procedent a les parts a fi d'emetre un pronunciament conforme i adequat amb les discrepàncies sorgides.

Els membres de la Comissió Paritària, així com els tècnics/ques que la poguessin assessorar estan obligats/des a mantenir la màxima reserva i confidencialitat en relació amb la informació coneguda i les dades a què tinguin accés, com a conseqüència dels procediments esmentats.

Tot l'anterior d'acord amb el que s'estableix en la legislació vigent en aquesta matèria.

En les empreses on no hi hagi representació legal dels treballadors/es la Comissió Paritària d'aquest Conveni tindrà capacitat d'intervenció en aquells supòsits de modificació substancial als que fa referència l'article 41.5 de l'ET en els mateixos termes que l'apartat anterior.

La inaplicació de les condicions laborals tindrà l'efectivitat que es pacti en l'acord corresponent. En qualsevol cas, no es podran prolongar més enllà del moment en què s'apliqui un nou Conveni col·lectiu.

ARTICLE 32è. CLÀUSULA ARBITRAL

Les parts se sotmeten a la normativa sobre arbitratge laboral reguladora en el Reglament del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

ARTICLE 33è. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El personal vinculat per aquest Conveni col·lectiu quedarà enquadrat en alguna de les categories i grups professionals següents:

GRUPS PROFESSIONALS:

1. Administratius: Oficial administratiu i Auxiliar administratiu
2. Atenció al públic o serveis generals: taquiller, porter-acomodador, personal de manteniment, dependents i personal de neteja.

Les persones que posseeixin una categoria establerta en aquesta classificació la tindran garantida a títol individual durant tota la vigència del seu contracte.

ARTICLE 34è. DEFINICIONS DE LES CATEGORIES

1. Administratius

Oficial administratiu: és el treballador que, amb la formació necessària, desenvolupa tasques administratives qualificades amb cert grau de responsabilitat.

Auxiliar administratiu: és el treballador que, amb coneixements bàsics d'administració, realitza tasques semiqualficades, que poden incloure atenció telefònica, arxiu, recepció de documents, etc.

2. Atenció al públic o serveis generals

Taquiller: és el treballador que efectua la venda al públic del taquillatge, així com aquelles funcions complementàries de la taquilla, i fa lliurament de la recaptació obtinguda dins del seu horari i local.

Porter/acomodador: és responsable de la vigilància dels accessos al local, distribució del públic a les portes, acomodació d'espectadors, col·locació de la propaganda i les funcions que siguin complementàries de les anteriors.

Dependents: són els treballadors encarregats de realitzar les funcions necessàries i d'atenció al públic per a la venda en els cinemes dels productes de bars, bomboneries, parades de crispets i altres, així com les funcions que siguin complementàries de les anteriors.



Personal de neteja: són els treballadors encarregats de fer la neteja dels locals de l'empresa.

Cap/operador de cabina: es l'operari que, amb la preparació i formació suficient, assumeix la responsabilitat de la projecció de la pel·lícula o altres tasques complementàries dins de les seves funcions.

Encarregat: és el responsable del bon funcionament de la sala i de la coordinació de les activitats desenvolupades per la resta dels treballadors, que hauran d'atendre les seves indicacions.

Així mateix farà tasques complementàries de suport a aquells treballadors i/o llocs que ho necessitin.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest Conveni col·lectiu està subscrit per l'Associació patronal de sales d'exhibició cinematogràfica i la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO Illes Balears.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Ambdues parts, atesa la refosa de categories empresa, acorden sotmetre a la Comissió Paritària del Conveni, i en el seu cas al Tribunal d'Arbitratge, les discrepàncies existents en la matèria.

TAULA SALARIAL 2016

| | Salari | Salari Anual |
|--------------------|--------|--------------|
| Oficial admtiu./va | 948.57 | 14228.58 |
| Aux. admtiu./va | 856.26 | 12843.87 |
| Netejador/a | 693.48 | 10402.14 |
| Acomodador/a | 879.84 | 13197.62 |
| Porter/a | 879.84 | 13197.62 |
| Taquiller/a | 948.57 | 14228.58 |
| Encarregat/a | 948.57 | 14228.58 |
| Operador/a | 948.57 | 14228.58 |
| Cap cabina | 994.13 | 14911.99 |
| Dependent/a | 879.85 | 13197.77 |
| NO DIÀRIA | | |
| Cap Cabina | 17.30 | |
| Operador/a | 16.30 | |
| Taquiller/a | 16.30 | |
| Porter/a | 15.14 | |

