

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**9859**

*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 20 de febrer de 2019, 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 20 de març de 2019, 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, 27 de setembre de 2019

**El secretari general,**

Jaume Colom Adrover

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball  
(BOIB 97/2019)

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

#### DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu de forma judiciosa 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; especialment el títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren expressament que aquest text articulat ha estat 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 menció referida a persones (treballadors, categories, professionals, llocs de treball, etc.) fuig en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista i utilitza de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indistinta del gènere masculí i del femení, i sense cap tipus de discriminació. D'aquesta manera s'assumeix la Llei d'igualtat esmentada 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. És d'aplicació a totes les empreses i treballadors d'exhibició cinematogràfica, sigui quin sigui el tipus de contractació, amb les peculiaritats que per als de funció no diària es reflecteixen en els articles 7 i 22.
- C. TEMPORAL. Aquest Conveni entra en vigor l'1 de gener de 2018 amb una durada de tres anys, fins al 31 de desembre del 2020, sense perjudici d'altres períodes de vigència que el Conveni té expressament establerts en les matèries determinades en l'articulat.

El termini de preavis per a la denúncia del Conveni és d'un mes anterior a la finalització. Denunciat el Conveni, i amb independència del previst en l'article 86 de l'Estatut dels treballadors i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, el Conveni es mantindrà en vigor. Per tant, les parts acorden expressament deixar sense efecte la previsió prevista en l'article 86 esmentat en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors.

#### **ARTICLE 2n. REGLAMENTACIÓ DE TREBALL APLICABLE**

En el que no preveu aquest Conveni s'ha d'estar al que disposa el primer Acord marc (BOE núm. 22, de 6 de gener de 1999) o al que el substitueixi expressament, i se li donarà a aquest el caràcter de mínims. En cas de contradicció entre tots dos la Comissió Paritària ha de reunir-se i emetre l'informe corresponent, prèviament a qualsevol reclamació.

De signar acord marc d'àmbit superior a aquest Conveni la Comissió Paritària s'ha de reunir a fi d'analitzar-lo i, si escau, plantejar les aplicacions que fossin necessàries. Així mateix, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, en cas de produir-se canvis en la normativa laboral vigent, la Comissió Paritària queda facultada per anar actualitzant-lo.

#### **ARTICLE 3r. ANTIGUITAT**

D'acord amb 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 cinc triennis i un topall del 25 % sobre el salari base per a cada categoria.

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

- a. Treballadors/es que percebien antiguitat abans de l'Acord marc de 1998/2001.
  - a.1) Es congela el percentatge que tingués consolidat al desembre del 1999.
  - a.2) A partir de l'1 de Gener del 2000 els nous triennis, d'acord amb l'Acord marc esmentat, s'abonaran a raó de 24,04 euros 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 ha de percebre per cada trienni la quantitat estipulada en l'apartat a.2) d'aquest article.

#### **ARTICLE 4t. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES**

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

#### **ARTICLE 5è. COMPLEMENT PER TREBALL NOCTURN**

S'entén per treball nocturn el dut a terme a partir de les 22.00 hores. En concepte de complement per treball nocturn es percebrà la quantitat de 39,23 euros.

Atès el caràcter lineal del complement, en elaborar els torns s'ha de procurar el repartiment equitatiu dels torns dins de l'horari esmentat.

#### **ARTICLE 6è. BAIXES PER MALALTIA**

Els treballadors/es en situació d'incapacitat laboral transitòria (IT) provocada per accident laboral o malaltia professional ha de percebre 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'ha d'equiparar a la situació d'accident laboral, entenent per hospitalització l'internament en hospital. Aquest complement es perllongarà fins a un màxim de 90 dies des que finalitzi l'estada a l'hospital.

Es percebrà 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 base de cotització corresponent i fins a un màxim de 30 dies l'any. Aquest article no és aplicable als treballadors/es d'exhibició no diària.

No obstant això, la Comissió Paritària establerta en aquest Conveni pot suspendre els beneficis per al treballador/a quan, prèvia denúncia del cas, la Comissió comprovi que la baixa per malaltia s'hagi obtingut o es mantingui amb actes que no justifiqui aquesta baixa.

#### **ARTICLE 7è. FUNCIONS MATINALS**

En les funcions matinals que es facin fora de la jornada habitual (com ara sessions de prova i privades), les hores realitzades es retribuïran a raó d'hora i mitja per hora treballada, prenent 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. L'inici no pot coincidir amb dia de descans; En el cas que en finalitzar el període de vacances aquest coincideixi amb dia de descans tindrà també la consideració de vacances.

#### **ARTICLE 9è. HORES EXTRAORDINÀRIES I TREBALL FESTIU**

1. El recàrrec per hores extraordinàries serà del 30 % sobre el salari per hora professional.
2. Les hores treballades en festiu no diumenge s'han de pagar 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 s'abonaran com a màxim conjuntament amb la nòmina del mes de febrer del següent any, tot això sense perjudici de la manera en què habitualment s'abonen les corresponents a cada una de les mensualitats.

#### **ARTICLE 10è. MENYSCAPTE DE DINERS**

El personal de taquilla ha de percebre una gratificació en concepte de menyscapte de moneda de 13 euros per 11 mensualitats; és a dir, aquest concepte no serà abonat en el mes de vacances. Per a l'any 2019 aquesta quantitat s'incrementa fins als 16 euros per 11 mensualitats, i per a l'any 2020 es fixa en 21 euros per 11 mensualitats.

El personal a TP ha de cobrar 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 1.760 hores.

La distribució de la jornada es farà de mutu acord entre empresa i RLT, o aquests en defecte d'això. En cas de discrepància es donaria trasllat a la Comissió Paritària del Conveni per a la seva mediació, i si escau trasllat a l'autoritat competent.

#### **ARTICLE 12è. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ**

Tots els contractes ha de ser fixos i indefinits. No obstant això, aquelles empreses que compleixin amb un mínim del 65 % de personal fix poden fer ús de les modalitats de contractació temporal previstes en la legislació vigent; per a això és necessari que es compleixin els requisits i les formalitats inherents a cada una d'aquestes modalitats.

S'entenen com a 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 tinguin com a conseqüència un augment de plantilla.

Quan es donin aquests supòsits la durada del contracte eventual pot abastar un màxim de 12 mesos en un període de 18 mesos. En el supòsit d'extinció o finalització d'aquest contracte el treballador/a ha d'obtenir una indemnització de 12 dies de salari per any de servei.



No obstant això, en aquelles empreses, bé de nova creació, bé en aquelles ja constituïdes que ampliïn els seus centres de treball, i prèvia informació a la Comissió Paritària, aquesta ha de marcar 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 pot 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 d'aquest Acord acorden fomentar la contractació indefinida. Per a això es pot establir, només per a aquesta modalitat de contractació, un període de prova de quatre mesos.

En el cas de no superar aquest període de prova, tot treballador/a que hagués prestat serveis en l'empresa per un període de temps superior a 60 dies té dret a que se li aboni una indemnització proporcional a 15 dies de salari per any de servei.

Serà nul tot pacte que estableixi un període de prova per a tot treballador/a que hagués prestat funcions amb anterioritat 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 valoració posterior eficaç per part de la Comissió Mixta de tots els contractes que es realitzin s'ha de lliurar còpia a la Comissió Mixta en aquelles empreses en les quals no existeixi 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 12 mesos de durada es convertiran en contractes indefinits si, una vegada finalitzada la última pròrroga o, si escau, la durada prevista actualment, el treballador/a continués prestant serveis en l'empresa. No obstant això, si en extingir-se el contracte de treball per expirar la vigència i, a tenor del previst en el paràgraf anterior, l'empresa contractés un altre treballador/a per cobrir el lloc deixat vacant, el nou treballador/a es considerarà com a contractat per temps indefinit.

#### **ARTICLE 15è. TREBALLADORS/ES FIXOS DISCONTINUS**

Per a l'aplicació en qualsevol de les modalitats previstes en l'article 16 de l'Estatut dels treballadors o norma que li substitueixi, l'ordre de crida és el fixat dins de cada categoria o funció, d'acord amb 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 de caràcter fix discontinu només es poden utilitzar contractes de posada a disposició d'empreses de treball temporal quan aquests treballadors/es fixos discontinus no es puguin cobrir les possibles eventualitats.

En les empreses que no tinguin treballadors/es fixos discontinus només es poden usar contractes de posada a disposició d'empreses de treball temporal per cobrir 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 poden concertar-se per escrit períodes de prova que, en cap cas, excediran de dos mesos. Per a la contractació indefinida el període de prova serà de quatre mesos.

Durant el període de prova el treballador/a ha de tenir els drets i obligacions inherents al lloc de treball i categoria professional. La resolució de la relació laboral pot produir-se a instàncies de qualsevol de les parts en aquest període.

El període de prova queda 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 han de percebre una ajuda de 165 euros en contreure matrimoni i de 100 euros per naixement de cada fill, independentment de les ajudes que puguin percebre de la Seguretat Social, per als cinemes d'exhibició diària.

#### **ARTICLE 19è. PRESTACIONS PER DEFUNCIÓ**

En cas de defunció del treballador/a, el seu hereu legal més proper té dret a percebre tres mensualitats del salari base més antiguitat.





## ARTICLE 20è. LLICÈNCIES

El treballador/a, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a. 20 dies naturals en cas de matrimoni.

b. Tres dies en els casos de naixement o adopció de fill o per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Els dies per naixement ho ha de ser amb independència dels 13 dies per paternitat/maternitat.

Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament fora de la illa el termini serà de cinc dies i s'ha de justificar el desplaçament.

Per als treballadors que requereixin fer ús d'aquest permís per ingrés hospitalari en relació amb el cònjuge, parella de fet o un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat es permet que l'ús d'aquest permís es dugui a terme en qualsevol moment mentre duri la causa que ho justifica, realitzant els dies sempre de manera continuada, i preavisant el treballador a l'empresa en la mesura que pugui.

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, cal estar al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la compensació econòmica.

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

En el cas que el treballador/a en compliment del càrrec percebi una indemnització es descomptarà l'import d'aquesta del salari a què tingues dret en l'empresa.

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

f. Pel temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de fer dins de la jornada de treball.

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

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

Aquest permís es pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

2n. 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 tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'ha d'estar al previst en l'apartat 4 d'aquest article.

3r. Qui per raons de guarda legal tengui 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 té 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.

Té el mateix dret qui precisi 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 pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en aquest 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 pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4t. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, prevists en els apartats 1 i 2 d'aquest article, correspon al treballador/a dins de la jornada ordinària. El treballador/a ha de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació de la data en què es reincorpora a la 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 ha de ser resolta per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral (RCL 1995, 1144, 1563).





5è. El treballador/a víctima de violència de gènere té dret, per fer efectiva la seva protecció o el 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 exercir aquests drets la concreció correspon al treballador/a i són d'aplicació les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

S'ha de tenir en compte la Llei de conciliació de la vida familiar, quant a permisos i excedències es refereix.

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

h. Un dia corresponent amb la data assenyalada en cas de bateig, comunió, de fills, néts o germans; o noces de fills, pares o germans. S'ha de justificar si ho requereix l'empresa.

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

#### **ARTICLE 21è. PECES DE TREBALL**

L'empresa pot exigir l'ús dels uniformes que facilita als empleats. La neteja dels que corresponguin a la temporada d'hivern corre a càrrec d'aquella.

#### **ARTICLE 22è. TREBALL DE SUPERIOR CATEGORIA**

En cas que el personal de sala efectui treballs de superior categoria té dret a percebre el salari que correspongui.

#### **ARTICLE 23è. GRATIFICACIÓ DE PERMANÈNCIA**

a. Les empreses abonaran als treballadors/ras 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 correspongui segons la següent escala:

Als 60 anys.....	6.300 euros
Als 61 anys.....	4.750 euros
Als 62 anys.....	4.450 euros

b. En aplicació del Reial decret 28/2018, per a la revaloració de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació, s'estableix la possibilitat d'extingir el contracte de treball per compliment de l'edat legal de jubilació, sempre que el treballador tingui dret al 100 % de la pensió.

#### **ARTICLE 24è. SALARIS**

Es pacta un augment salarial sobre el salari conveni del 2016 d'un 2 % per a l'any 2018, amb data d'efectes des de l'1 de juny de 2018 (s'adjunta com a annex I).

Per a l'any 2019 es pacta un increment salarial del 2 % sobre el salari conveni del 2018. Així mateix, s'acorda un 0,5 % més sobre el salari conveni, en concepte d'increment variable, si s'incrementa el nombre d'espectadors computables a Illes Balears, en relació amb l'any 2018 com a mínim un 2 %. Per a l'any 2020 s'acorda un increment de l'1,75 % sobre el salari conveni de l'any 2019 més un 0,75 % en concepte d'increment variable, sobre el salari conveni, si s'incrementa el nombre d'espectadors computables a Illes Balears en relació amb l'any 2019 com a mínim un 2 %.

La dada d'espectadors serà la que publiqui el Ministeri de Cultura.

#### **ARTICLE 25è. DRETS SINDICALS**

Fora de la jornada laboral, els treballadors/es de l'empresa poden 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**

Es constitueix la Comissió Paritària composta per sis membres, tres d'ells en representació empresarial i els tres restants en representació sindical. Cada part pot estar assistida pels assessors que creguin convenients.

La Comissió Paritària s'ha de constituir en el termini màxim de 30 dies a la signatura d'aquest Conveni, mitjançant acta a aquest efecte. Cada una de les parts ha de designar les persones, titulars i suplents, que els representin en la Comissió Paritària.

Cadascuna de les parts pot 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 (art. 91 TRET).
2. Adaptació o, si escau, modificació del text del Conveni durant la vigència. En aquest cas la Comissió Paritària s'ha de constituir 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 a l'aplicació del Conveni, que és obligatòria i prèvia al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials o judicials (art. 91.3 del TRET).
4. Intervenció, mediació i resolució de les discrepàncies i els desacords després del període de consultes regulat per als casos de modificació de condicions de treball de caràcter col·lectiu (art. 41.4 del TRET) i per la inaplicació de condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu (art. 82.3 del TRET) que  $\frac{3}{4}$ tret que les parts hagin optat per la substitució del període de consultes pel procediment de mediació i/o arbitratge  $\frac{3}{4}$  és obligatori i previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials o judicials (art. 91.3 del TRET).
5. Les que expressament se li deleguin en aquest Conveni.

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

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

El personal de sales d'exhibició no diària ha de percebre les retribucions a què fan referència els articles 4t (extres de juliol i Nadal) i 9è (vacances) en proporció al temps treballat durant els 12 mesos immediatament anteriors.

No obstant això, no els serà d'aplicació el que disposen els articles 5è (complement de treball nocturn) i 10.2n (hores treballades en festius no diumenges), ja que els salaris han estat pactats atenent aquestes circumstàncies.

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

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

Així mateix, la primera sessió del dia de Nadal i d'Any Nou es farà de forma i manera que la meitat dels treballadors quedin exempts de prestar servei en cadascun dels dies, de manera que qui lliuri en Nadal treballarà en Any Nou, i viceversa.

Per a la celebració del patró Sant Joan Bosco, empresa i treballadors/es de mutu acord han de marcar un dia per a la celebració, suprimint la primera funció.

## **ARTICLE 29è. CONTRACTE D'APRENTATGE**

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

- a) CABINES. Quan en el lloc de treball existeixi un operador per màquina o projector.
- b) AMBIGU. Sempre que com a mínim existeixi un cambrer o cambra. Els aprenents, en atenció a l'edat han de percebre els salaris establerts en l'annex I d'aquest Conveni.

## **ARTICLE 30è. PLUS TECNOLÒGIC**

El plus tecnològic per a operadors amb títol oficial anterior al 31 de desembre de 1994, al qual fa referència la disposició final del Conveni col·lectiu de 1994, va quedar derogada en entrar en vigor el Conveni de 1995, si bé aquells treballadors/es que haguessin adquirit el dret a





percebre aquest plus, pel que disposa el Conveni de 1994 i l'acta de la Comissió d'interpretació i vigilància del 13 de gener de 1995, el 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, han de complir amb els articles 82.3 i 87.1 de l'ET i les reformes establertes pel Reial decret 3/2012 en aquests articles de l'ET per poder acollir-se al despenji salarial.

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

En cas d'acord a la Comissió Paritària s'ha de notificar a l'autoritat laboral competent l'acord aconseguit.

Una vegada rebuda la notificació la Comissió Paritària ha d'analitzar aquests acords, amb la finalitat que es compleixin les previsions i requisits que la llei atorga per aconseguir-los. Els acords poden ser impugnats davant la jurisdicció competent per possible existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió.

En 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 poden 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). En el cas que les parts no s'haguessin sotmès als procediments esmentats o no s'haguessin solucionat les discrepàncies es poden sotmetre als òrgans competents de les Illes Balears.

La Comissió Paritària es pot pronunciar 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 ha d'estudiar les sol·licituds de submissió de discrepàncies i podrà pronunciar-se'n. Per a això pot recollir la informació corresponent que sigui procedent a les parts, amb la finalitat d'emetre un pronunciament concorde i adequat amb les discrepàncies sorgides.

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

Tot l'anterior d'acord amb la legislació vigent en aquesta matèria.

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

La inaplicació de les condicions laborals té l'efectivitat que es pacti en l'acord corresponent. En qualsevol cas, no es podran perllongar més enllà del moment en què resulti aplicable 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 queda 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 tinguin una categoria 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, fa tasques semiqualficades que poden incloure atenció telefònica, arxiu, recepció de documents, etc.

### 2. Atenció al públic o serveis generals

Taquiller: són els treballadors que efectuen la venda al públic del tiquets i aquelles funcions complementàries de la taquilla. Fan lliurament de la recaptació obtinguda en el seu horari i local.

Porter/acomodador: són responsables de la vigilància dels accessos al local, distribució del públic en les portes, acomodació d'espectadors, col·locació de la propaganda i quantes funcions siguin complementàries de les anteriors.

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

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

Cap/operador de cabina: és 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 responsable del bon funcionament de la sala i de la coordinació de les activitats desenvolupades per la resta dels treballadors, que han d'atendre les indicacions que rebin d'aquell.

Així mateix, fa labors complementàries de suport a aquells treballadors i/o llocs que els precisin.

### DISPOSICIÓ FINAL

Aquest Conveni col·lectiu el subscriuen 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, acorden sotmetre a la Comissió Paritària del Conveni, i si escau al Tribunal d'Arbitratge, les discrepàncies existents en la matèria.





## ANNEX I

## TAULA SALARIAL 2018

	Salari	Salari Anual
Oficial adm./va	967.54	14513.15
Aux. adm./va	873.39	13100.75
Netejador/a	707.35	10610.18
Acomodador/a	897.44	13461.57
Porter/a	897.44	13461.57
Taquiller/a	967.54	14513.10
Encarregat/a	967.54	14513.10
Operador/a	967.54	14513.10
Cap cabina	1014.01	15210.23
Dependent/a	897.45	13461.73

## NO DIÀRIA

Cap cabina	17.65
Operador/a	16.63
Taquiller/a	16.63
Porter/a	15.44

