



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

4785

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de la exhibición cinematográfica de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000165011984)

Antecedentes

1. El 27 de enero de 2016, la representación de las empresas del sector de la exhibición cinematográfica de las Illes Balears y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 6 de junio de 2016, José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de la exhibición cinematográfica de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 10 de abril de 2018

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE BALEARES

DECLARACION DE PRINCIPIOS

La partes firmantes de este Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en especial el Título 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 género 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 2016, y tendrá una duración de 1 año, hasta el 31 Diciembre del 2016. 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 Paritaria 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 abonarán 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 39,23 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 equipará 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 cálculo la siguiente fórmula:

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

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 13€ 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.





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.

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.

ARTÍCULO 15º.- TRABAJADORES/RAS FIJOS DISCONTINUOS

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 16 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 de carácter temporal, podrán concertarse por escrito periodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses. Para la contratación indefinida, el periodo de prueba será de 4 meses.

Durante el periodo 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 periodo 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 heredero legal 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 12 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 periodo 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 periodos 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 salario convenio del 2013 de un 1% para el año 2016.

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 PARITARIA, CONSTITUCIÓN, COMPOSICION Y FUNCIONES

Se establece la constitución de una comisión paritaria compuesta por seis miembros, tres de ellos en representación empresarial y los tres restantes en representación sindical, en la que cada parte podrá estar asistida de los asesores que tengan por conveniente.

La comisión paritaria se constituirá en el plazo máximo de 30 días a la firma del presente convenio, mediante acta al efecto. Cada una de las partes designará a las personas, titulares y suplentes, que les representen en la comisión paritaria.

Cada una de las partes podrá sustituir a los componentes de la comisión paritaria mediante notificación escrita.

Se establece como sede de la comisión paritaria el TAMIB.

Las funciones de la comisión paritaria son las siguientes:





- 1.- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio (art. 91.1 TRET)
- 2.- Adaptación o, en su caso, modificación del texto del convenio durante su vigencia. En este caso la comisión paritaria se constituirá según los requisitos establecidos del artículo 88 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.
- 3.- Intervención y resolución en los supuestos de conflictos colectivos relativos a la interpretación y/o a la aplicación del convenio, que será obligatoria y previa al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o judiciales (art. 91.3 del TRET)
- 4.- Intervención, mediación y resolución de las discrepancias y los desacuerdos tras el periodo de consultas regulado para los casos de modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo (art 41.4 del TRET) y para la inaplicación de la condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo (art 82.3 del TRET) que – salvo que las partes hayan optado por la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación y/o arbitraje- será obligatoria y previa al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o judiciales (art 91.3 del TRET)
- 5.- Las que expresamente se le deleguen en el presente convenio.

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.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO

Aquella empresa que por razones económicas, técnica, organizativas o de producción, de acuerdo con el artículo 82.3 del ET, no pudiesen hacer frente a los incrementos y/o condiciones laborales salariales pactados en este convenio colectivo del sector, y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio deberán de cumplir con lo establecido en los artículos 82.3, 87.1 del ET y las reformas establecidas por el RD 3/2012 en estos artículos del ET para poderse acoger al descuelgue salarial.

Las empresas deberán someterse a un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as o atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.





Se deberá cumplir con la notificación, en el caso de acuerdo a la comisión paritaria del acuerdo alcanzado y a la autoridad laboral competente.

La comisión paritaria una vez recibida la notificación del acuerdo analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumplan las previsiones y requisitos que la ley otorga para alcanzar los mismos, pudiendo ser impugnados los acuerdos antes la jurisdicción competente por la posible existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, la cual dispone de un plazo de 15 para pronunciarse: en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes podrán recurrir a los procedimientos interprofesionales que procedan previstos en el artículo 83 del ET incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante (TAMIB) y en el caso de que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o no se hubieran solucionado, las discrepancias podrán someterse a los órganos competentes de les Illes Balears.

La comisión paritaria, podrá pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el periodo de consultas en la empresa en el caso de que cualquiera de las partes decida someter las discrepancias a esta comisión.

La comisión paritaria de este convenio colectivo del sector, deberá estudiar cuantas solicitudes de sometimiento de discrepancias y podrán pronunciarse para lo cual pueden recabar la información correspondiente que proceda a las partes con el fin de emitir un pronunciamiento acorde y adecuado con las discrepancias surgidas.

Los miembros de la comisión paritaria así como los técnicos/as que la pudiesen asesorar están obligados/as a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

Todo lo anterior de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores/as, la comisión paritaria de este convenio tendrá capacidad de intervención en aquellos supuestos de modificación sustancial a los que hace referencia el artículo 41.5 del ET en los mismo términos que el apartado anterior.

La inaplicación de las condiciones laborales tendrá la efectividad que se pacte en el acuerdo correspondiente. En cualquier caso, no podrán prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo.

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.).

ARTÍCULO 33º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal vinculado por este convenio colectivo quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

GRUPOS PROFESIONALES:

- 1.- Administrativos: Oficial Administrativo y Auxiliar administrativo
- 2.- Atención al público o servicios generales: Taquillero, portero-acomodador, personal de mantenimiento, dependientes y personal de limpieza

Las personas que ostenten una categoría de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato

ARTÍCULO 34º DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS

1.- Administrativos

Oficial Administrativo: Es el trabajador que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semi cualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2.- Atención al público o servicios generales

Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la





taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local

Portero/acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Dependientes: Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de los locales de la empresa

Jefe/operador de cabina: Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad la proyección de la película u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Encargado: Será responsable del buen funcionamiento de la sala y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de los trabajadores, que deberán atender las indicaciones que reciban de aquel

Realizará asimismo, labores complementarias de apoyo a aquellos trabajadores y/o puestos que los precisen.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo está suscrito por la Asociación patronal de salas de Exhibición Cinematográfica y la Federació de Serveis a la Ciutadania de CC.OO Illes Balears.

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 2016

	Salario	Salario Anual
Oficial Admtvo/a	948.57	14228.58
Auxil. Admtvo/a	856.26	12843.87
Limpiador/a	693.48	10402.14
Acomodador/a	879.84	13197.62
Portero/a	879.84	13197.62
Taquillero/a	948.57	14228.58
Encargado/a	948.57	14228.58
Operador/a	948.57	14228.58
Jefe Cabina	994.13	14911.99
Dependiente/a	879.85	13197.77
NO DIARIA		
Jefe Cabina	17.30	
Operador/a	16.30	
Taquillero/a	16.30	
Portero/a	15.14	

