



Convenio Colectivo Empresas de Doblaje y Sonorización de Películas

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99001615011982	ACTUALIZACIÓN	1995/08/22
VIGENCIA	1995/01/01 — 1995/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOE		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-empresas-de-doblaje-y-sonorizacion-de-peliculas-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Empresas De Doblaje y Sonorización De Películas. Última actualización a: 22-08-1995 Vigencia de: 01-01-1995 a 31-12-1995. Duración UN AÑO. Última publicación en BOE.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE de 22 de agosto de 1995)

Visto el texto del Convenio Colectivo nacional de doblaje y sonorización de películas (código de Convenio número 9901615) que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1995, de una parte, por la Asociación Española de Trabajadores de Estudios de Sonorización y Doblaje (ATESYD), la Federación Sindical del Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos de CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Asociación Nacional Empresarial de Doblaje y Sonorización de Películas, en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto y ámbito territorial.

Este Convenio estatal regula las relaciones entre las empresas de doblaje y sonorización, tanto existentes como las que se establezcan en un futuro, cuyo centro de doblaje se encuentre situado en territorio español, y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación personal.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal encuadrado en los grupos profesionales correspondientes y que pertenezcan a las plantillas de las empresas delimitadas en el artículo anterior.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1995. Sus aspectos económicos serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1995. Quedará prorrogado por periodos iguales al de su vigencia si al menos con un mes de antelación al de su terminación es decir, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes de forma fehaciente, fijándose a efectos de notificación los siguientes domicilios:

A las empresas, en el domicilio de Asociación Nacional Empresarial de Doblaje y Sonorización de Películas, en la calle de Núñez de Balboa, número 90, 28006 Madrid.

A los trabajadores, en el domicilio de ATESYD, calle Pobladura del Valle, número 7, 7-D, 28037 Madrid, y en el domicilio de CCOO-FESPACE, calle Cristino Martos, 4, 5º, Madrid .

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones pactadas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

Lo pactado en este Convenio no altera las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran disfrutar en determinadas empresas, las cuales serán mantenidas estrictamente 'ad personam'.

CAPÍTULO II.- Condiciones económicas

Artículo 5.º Incrementos salariales.

Los salarios base establecidos son los que figuran en el artículo 14 para el año 1995. Están incrementados en un 2 por 100.

Artículo 6.º Antigüedad.

La cuantía de los trienios se estipula en un 5 por 100 del salario base, teniendo las siguientes limitaciones: No superar más del 10 por 100 en los cinco años, más del 20 por 100 a los diez años, más del 25 por 100 a los quince años, más del 40 por 100 a los veinte años, más del 60 por 100 a los veinticinco años.

Se respetarán los porcentajes y limitaciones que se vinieran percibiendo en algunas empresas, siempre que ello devengue en condiciones más beneficiosas para el trabajador.

El trabajador, al ascender de categoría profesional, conservará los quinquenios y/o trienios devengados con anterioridad.

Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias.

Quedan convenidas para todas las empresas tres pagas extraordinarias, equivalentes a una mensualidad, que se satisfarán, respectivamente en la segunda semana de los meses de marzo, julio y diciembre.

Artículo 8.º Enfermedad.

Se establece que en el caso de enfermedad debidamente acreditada por el INSS, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho, y por un año, a que por las empresas se les complete la diferencia existente entre las prestaciones que deben percibir por el INSS y el importe de los salarios establecidos.

Artículo 9.º Premio de fidelidad.

Los trabajadores que se jubilen, o los herederos legales de aquellos que fallezcan, con veinte años de antigüedad al servicio de la misma empresa, percibirán el equivalente a cinco mensualidades de su salario real en condición de premio de fidelidad.

Artículo 10. Gastos de comida.

Los gastos de comida se fijan en 1.219 pesetas, en concepto de comida o cena, según el caso. El abono de dicha dieta podrá ser sustituido por vale o por servicio de comida en la propia empresa.

CAPÍTULO III.- Jornada de trabajo-vacaciones

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en su cómputo semanal, será de treinta y nueve horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, en horario de ocho a catorce treinta o de quince treinta a veintidós horas; el resto de las horas, hasta totalizar las treinta y nueve horas semanales, se establecerá en un día específico para cada persona, teniendo siempre en cuenta las especiales características de la unidad productiva para nuestra actividad del doblaje. El cómputo anual de horas será de 1.748 horas.

Artículo 12. Vacaciones y licencias.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los trabajadores. Se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que mediara causa para su disfrute en mes distinto.

Los trabajadores disfrutarán de un puente anual, no descontable del cómputo general de horas/año, y no recuperable. Este puente se convendrá con los representantes de cada empresa, y si por necesidades de la misma no lo pudiera disfrutar la totalidad de la plantilla, los que no lo hayan disfrutado lo disfrutarán en otro momento, previo correspondiente acuerdo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Las horas extras efectuadas como continuación de la jornada diaria, las nocturnas y las festivas se abonarán con arreglo a lo establecido y pactado en el seno de cada empresa.

Artículo 14. Tablas mínimas de contratación año 1995.

Los salarios base de este Convenio se transcriben a continuación por categorías. Tendrá el carácter de tabla mínima salarial a efectos de contratación.

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL	HORA
-----------	---------	-------	------

Jefe de sonido	186.156	2.797.340	1.597
Montador	186.156	2.792.340	1.597
Técnico sonido y/o vídeo	158.194	2.373.910	1.358
Operador sonido y cabina y/o vídeo	130.386	1.955.790	1.119
Ayudante de montaje	130.386	1.955.790	1.119
Jefe electricistas	141.200	2.118.000	1.212
Ayudante sonido-cabina y/o vídeo ..	87.285	1.309.275	749

Auxiliar de montaje	83.268	1.249.020	715
Jefe de administración	150.932	2.263.980	1.295
Jefe sección y/o producción	135.949	2.039.235	1.167
Jefe de negociado	126.833	1.902.495	1.088
Oficial de primera	114.320	1.714.800	981
Oficial de segunda y/o ayudante de producción	101.960	1.529.400	875
Auxiliar administrativo	87.285	1.309.275	749
Aspirante (menor de 18 años)	57.160	857.400	491
Conductor	96.929	1.453.935	832
Telefonista	87.285	1.309.275	749
Conserje	87.285	1.309.275	749
Guarda	87.285	1.309.275	749
Portero y ordenanza	87.285	1.309.275	749
Mujer limpieza (por hora)	-	-	578

CAPÍTULO IV.- Representación y garantías sindicales

Artículo 15. Garantías y derechos.

Las garantías y los derechos sindicales reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones serán de aplicación, respectivamente, a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores del sector.

Artículo 16. Funciones y competencias de los representantes legales de los trabajadores.

16.1 Conocer y disponer de la copia básica de los contratos debidamente sellados que en cada empresa suscriban los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, relativa a los derechos de información sobre contratación.

16.2 Promover y celebrar reuniones y asambleas en los propios locales de la empresa, previa notificación en tiempo y forma a la misma, según el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

16.3 Recibir y distribuir la información que les remiten las centrales sindicales y las asociaciones profesionales, sin que ello altere el proceso productivo.

16.4 Acceder al tablón de anuncios que la empresa pondrá a disposición de los trabajadores en lugar

visible, en áreas de libre y fácil tránsito de los trabajadores.

16.5 Acceder libremente a los propios centros de trabajo para desarrollar y participar en actividades propias de su condición y cometido.

Artículo 17. Delegados de personal.

Los Delegados de personal, donde los hubiere, se integrarán en los Comités de Empresa correspondientes.

CAPÍTULO V.- Seguridad, higiene en el trabajo y derechos básicos del trabajador

Artículo 18. Derechos básicos.

18.1 Las empresas garantizarán a todos los trabajadores el disfrute de sus derechos básicos y fundamentales de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en materia laboral.

18.2 Asimismo garantizarán a los trabajadores el adecuado marco para la realización de su trabajo, tanto técnicamente, con el material y espacio suficientes, como en lo referente a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

18.3 Todos los profesionales (cualquiera que sea su especialidad) podrán recabar la información que estimen oportuna para la aceptación del contrato.

Artículo 19. Derecho al trabajo.

Ninguna empresa ni asociación profesional o sindical podrá discriminar, prohibiendo o dificultando el derecho al trabajo, a ningún profesional en razón a una determinada actividad reivindicativa sindical o personal.

Artículo 20. Condiciones de trabajo.

Se aplicarán todas las contempladas en la legislación vigente para centros de trabajo, haciendo especial atención a la normativa que regula la higiene y seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO VI.- Otras disposiciones

Artículo 21. Ingresos y normas de contratación.

La admisión de personal por las empresas se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes

sobre contratación y se informará a los representantes legales de los trabajadores, cumplimentando lo previsto en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o la vacante producida por ascenso o baja deberá ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores con carácter previo a la realización de prueba de aptitud entre los trabajadores de la empresa optantes al citado puesto de trabajo. En caso de igualdad de méritos tendrán preferencia los trabajadores contratados temporalmente de mayor antigüedad.

En caso de no quedar cubierto tras la realización de la correspondiente prueba, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores, con una antelación de quince días, su decisión de realizar la contratación con personal ajeno a la empresa.

Las admisiones de personal se considerarán provisionales durante un periodo de prueba, variable según la índole de la labor que a cada trabajador sea destinado y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Para el personal técnico: tres meses.

Para el personal administrativo y técnico-administrativo: dos meses.

Para el resto de personal: un mes.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba y resolver el contrato sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que cada trabajador hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por promoción económica.

El período de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio, y los empresarios podrán, en consecuencia, proceder a la admisión de personal, con renuncia total o parcial de su utilización.

Artículo 22. Contrato de aprendizaje.

En el contrato de aprendizaje se estará a lo dispuesto en la nueva Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación y Empleo, para determinar el número de ellos se estará a lo regulado en la Ley, artículo 3.2, que establece el máximo según su plantilla y que son:

Hasta 5 trabajadores: un aprendiz.

De 6 a 10 trabajadores: dos aprendices.

De 11 a 25 trabajadores: tres aprendices.

De 26 a 40 trabajadores: cuatro aprendices.

De 41 a 50 trabajadores: cinco aprendices.

De 50 a 100 trabajadores: ocho aprendices.

Artículo 23. Ascensos.

Todo el personal de la empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma puedan producirse en las categorías inmediatamente superiores a las desempeñadas, siempre y cuando resulte necesario mantener el puesto de trabajo que haya quedado vacante.

El Jefe de sonido, jefe de administración serán de libre elección o contratación de las empresas entre los que posean títulos o condiciones correspondientes, dándose preferencia al personal de la misma.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 24. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 25. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo. Tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea

computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 26. Servicio militar.

Todos los trabajadores que se incorporen a filas o hayan optado por la prestación social sustitutoria tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprenda el servicio militar o la prestación social sustitutoria y un mes más.

Quien ocupe la vacante temporal producida por servicio militar o prestación social sustitutoria cesará en el desempeño de la misma al incorporarse aquel a quien hubiese sustituido, volviendo a su antiguo puesto si pertenecía ya a la empresa o censado definitivamente si hubiera ingresado con aquella condición; pero se le avisará con ocho días de anticipación o se le abonará una indemnización equivalente a tal plazo.

Artículo 27. Clasificación por grupos.

Las diferentes categorías profesionales de la rama técnica de doblaje quedarán clasificadas en los siguientes grupos:

Técnicos: Jefe de sonido, técnico de sonido y/o vídeo, operador de cabina, sonido y/o vídeo, ayudante de cabina, sonido y/o vídeo, montador, ayudante de montaje, Auxiliar de montaje, jefe electricista.

Administrativos: Jefe de administración, jefe de sección jefe de negociado, oficial primera, oficial segunda, auxiliar administrativo y aspirante (menor de dieciocho años), jefe de producción y ayudante de producción.

Subalternos: Conductor, telefonista, conserje, guarda, portero y servicio de limpieza.

Artículo 28. Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, que conocerá y resolverá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación e interpretación del mismo.

La Comisión Paritaria se compone de seis miembros, tres representantes de los trabajadores e igual número de las empresas y los asesores que se designen.

Dichos miembros son los que se citan a continuación:

Por los trabajadores: Don José Antonio Palma, don Eduardo Fernández, don Pedro Peiroten.

Suplente: Don José Angel Fernández Fernández.

Por las empresas: Don José Luis Arbona Ribera, doña Marichu Corujedo, don Rogelio López.

Suplente: Don Manuel Perales.

La Comisión Paritaria elaborará sus normas internas de funcionamiento y podrá estar asistida por asesores con voz y sin voto.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria el de la Asociación Nacional Empresarial de Doblaje y Sonorización de Películas AEDYS, en Madrid, calle Núñez de Balboa, 90, bajo.

Artículo 29. Normas complementarias.

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimos mejorables.

El presente Convenio vinculará a los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos personal, funcional y territorial y se aplicará en todo el territorio del Estado y en lo no previsto se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos anteriores.