



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

9021

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Associació General Agrària Mallorquina, SA, (AGAMA) (exp.: CC_TA_13/150, codi de conveni 07000012011981)

Antecedents

1. El dia 24 de juliol de 2013, la representació de l'empresa Associació General Agrària Mallorquina, SA, (AGAMA) i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 20 d'agost, la senyora Concepción Bonet Álvarez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Associació General Agrària Mallorquina, SA, (AGAMA) en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del Conveni és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 20 de maig de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**Text articulat del Conveni col·lectiu laboral de l'empresa Associació General Agrària Mallorquina, SA, (AGAMA)****Capítol I**
Disposicions generals**Article preliminar. Parts que el concerten**

Són parts concertants d'aquest Conveni col·lectiu la representació legal de l'empresa, les centrals sindicals UGT i CCOO i els delegats dels treballadors, com a representació laboral.

Article 1. Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aquest Conveni és el de l'empresa AGAMA i afecta tots els centres de treball d'aquesta empresa a la província de les Balears.

Per aquest Conveni s'ha de regir tot el personal al servei de l'empresa AGAMA, sigui quina sigui la seva modalitat i classificació professional.

Article 2. Vigència

El Conveni entrarà en vigor dia 1 de gener de 2013, sens perjudici del seu registre i publicació en el *Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*, i finalitzarà el dia 31 de desembre del 2013, i es donarà per cobert el tràmit de denúncia d'aquest, i ambdues parts es comprometen a constituir la comissió negociadora del pròxim conveni el mes de gener del 2014.

Article 3. Absorció i compensació

Les millores econòmiques i de feina que s'implantin en aquest Conveni s'han d'absorbir, fins on abastin, per qualsevol augment o millora que es pugui establir mitjançant disposicions legals, reglamentàries o pactes de caràcter general.

Totes les condicions superiors a les mínimes legals o reglamentàries, de caràcter individual o col·lectiu, qualsevol que fos el seu origen, que siguin vigents a l'empresa en el moment en què s'iniciï la vigència d'aquest Conveni, es podran compensar amb les millores que s'hi estableixen.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i ambdues parts manifesten formalment que la seva respectiva vinculació té caràcter de compromís per a la totalitat de les clàusules pactades, motiu pel qual l'aprovació parcial deixarà aquest Conveni sense efecte ni força d'obligar.

Capítol II
Retribucions**Article 5. Salari base**

La retribució bàsica del personal ve determinada d'acord amb la seva categoria professional, per aplicació dels valors salarials corresponents que s'especifiquen en l'annex I, columna A, d'aquest Conveni, que a més servirà de base per al càlcul d'antiguitat.

Article 6. Rendiments normals

S'entén que els salaris base, plus de Conveni i, si escau, d'antiguitat, establerts en aquest Conveni, retribueixen el rendiment normal de cada treballador/a, si es considera que aquest rendiment normal és el que realitza habitualment en el lloc de treball assignat, mantenint la capacitat de funcionament de les instal·lacions de l'empresa sempre que no s'alterin de manera substancial les condicions de treball.

Article 7 Plus de Conveni

La quantia del plus de Conveni està detallada per a cada categoria professional en l'annex I, columna B, d'aquest Conveni.

Article 8. Antiguitat

El salari a què es refereix l'article 5 s'ha d'incrementar en un cinc per cent per cada tres anys de serveis de l'empresa, comptadors des de la data d'ingrés en aquesta empresa. Per tenir dret a aquesta meritació s'han d'haver complert, complets, tres anys de servei, la suma dels





percentatges abans esmentats no pot superar el 60 % del salari base esmentat i se n'iniciarà la meritació el mes següent a aquell en el qual s'hagin complert els tres anys de servei en l'empresa. La limitació al·ludida ha de ser, si escau, com a màxim.

Article 9. Nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que la feina sigui nocturna per la seva mateixa naturalesa, han de tenir una retribució incrementada en un 25 % sobre el salari de la columna A, annex I. En cap cas, no es pot percebre nocturnitat si es percep l'incentiu regulat en l'article 14.

Article 10. Gratificacions extraordinàries de juliol i desembre

El 15 de juliol i el 20 de desembre de cada any, l'empresa ha de satisfer una paga extraordinària que consisteix en 30 dies de salari base, incrementat amb el plus de Conveni i l'antiguitat que tingui reconeguda.

Aquestes gratificacions s'han de satisfer per cada any de serveis continuats a l'empresa; en cas contrari, s'ha d'abonar la part proporcional corresponent.

Article 11. Gratificació de Reis

Tot el personal de l'empresa ha de percebre una gratificació equivalent a trenta dies de salari base, més l'antiguitat en el seu cas corresponent —sense plus de Conveni—, que s'ha de fer efectiva el dia 8 de gener. Aquesta paga l'ha de percebre tot el personal, independentment de la modalitat del seu contracte i proporcionalment al temps treballat en l'empresa.

Article 12. Gratificació octubre

S'estableix per a tot el personal, independentment de la modalitat del seu contracte i proporcionalment al temps treballat a l'empresa, una gratificació anual de 437,80 euros, que s'ha d'abonar dia 15 d'octubre.

Article 13. Paga de març (beneficis)

La paga de març (que es preveia en l'article 63 de l'Ordenança derogada laboral) consisteix en 30 dies de salari base —sense plus de Conveni— més antiguitat. Aquesta paga s'ha de fer efectiva dia 15 de març i correspondrà a l'abonament a l'exercici anterior.

Article 14. Incentiu

L'empresa ha d'abonar un incentiu de 4,530 euros per cada dia treballat a tot el personal que iniciï la seva jornada laboral a les tres de la matinada; 3,920 euros als que la comencin a les quatre, i 3,270 euros als que la iniciïn a les cinc, i tots i cada un dels dies que hagin treballat en aquestes condicions. Aquest incentiu s'abonarà en la mateixa quantia per a totes les categories laborals.

Article 15. Plus de transport urbà

A causa de la situació del centre de treball d'AGAMA i de la seva llunyania del nucli urbà de Palma, per compensar les despeses que el personal hagi de fer per acudir a aquest centre de treball s'estableix un plus que es denomina de transport urbà de 120,520 euros mensuals, aquest plus té caràcter extra salarial i, en conseqüència, no estarà subjecte a cotització a la Seguretat Social, segons el que disposa l'article 73 de la Llei de la Seguretat Social, de 30 de maig de 1974.

Article 16. Percepcions especials

El personal al servei d'AGAMA pot adquirir els productes que s'hi elaboren al preu de la tarifa comercial vigent en cada moment amb un descompte del 15 %, amb potestat de l'empresa per limitar el valor total d'adquisició mensual a 60,10 euros per treballador i mes.

L'empresa ha de concedir gratuïtament al personal amb fills menors d'un any, i durant cada dia de l'any, un litre de llet pasteuritzada.

Capítol III

Incapacitat Laboral Transitòria

Article 17. Complements en cas de malaltia o accident

En cas de malaltia, i per a tot el personal, s'estableix que l'empresa ha de completar des del dia 4 de la baixa les prestacions econòmiques que els treballadors/es percebin de la Seguretat Social amb el 100% de l'haver líquid que li correspondria en cas d'haver treballat.



En cas d'accident, s'estableix que l'empresa ha de completar l'haver líquid que els correspondria si haguessin treballat a partir del dia en què comenci l'abonament de la prestació econòmica per part de la Seguretat Social.

Article 18. Reconeixement mèdic

El personal que es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria, derivada de malaltia o accident, s'ha de sotmetre setmanalment a reconeixement mèdic en el consultori del Servei Mèdic d'Empresa compareixent-hi. En cas d'impossibilitat d'assistir a aquest consultori, el metge el podrà visitar al seu domicili tantes vegades com es consideri necessari. De l'informe emès pel Servei Mèdic de l'Empresa i de la decisió adoptada per l'empresa s'ha de donar compte al Comitè d'Empresa.

Capítol IV

Temps de feina, descansos i permisos

Article 19. Jornada de treball

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu. Per les característiques especials del sector lacti, s'estableix que durant els períodes de més producció, que s'estimen en els mesos compresos entre maig i setembre, ambdós inclosos, la jornada diària de 8 hores es pot incrementar en una hora com a màxim, respectant-se en tot cas el còmput anual sense aplicació de cap tipus de recàrrec.

Article 20. Feina en dissabtes, diumenges i dies festius

Quan per necessitats de l'empresa, a parer seu, s'hagi de treballar en dissabtes, per a tot el personal que tingui fixada jornada de dilluns a divendres, o per a qualsevol treballador/a de l'empresa que ho fes diumenge o festiu, l'empresa ha de compensar la jornada treballada en aquests dies amb un temps equivalent de descans en una altra data compresa en la setmana anterior o posterior, o bé ha de retribuir el temps treballat com a hores extraordinàries, dins els límits legalment establerts, a elecció del treballador/a. En els supòsits que el treballador/a s'aculli al règim de descans compensatori, ha de percebre a més un plus econòmic de 33,450 euros. En aquests casos s'ha d'avisar prèviament el Comitè d'Empresa amb 48 hores d'antelació, llevat que la necessitat de treballar en aquests dies sorgeixi per circumstàncies imprevistes, avaries o sinistres durant el temps ordinari de feina o altres de caràcter urgent o extraordinàries, en el cas del qual el preavis serà el que correspongui.

Article 21. Hores extraordinàries

Les realització d'hores extraordinàries és de caràcter voluntari i s'han de fer, en tot cas, dins els límits legalment establerts en l'Estatut dels treballadors.

El caràcter estructural de les hores extraordinàries ve donat pel que disposin les disposicions legals aplicables i tenen aquest caràcter les que siguin necessàries per comandes imprevistes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de càlcul corresponent.

El valor de l'hora extraordinària, recàrrec legal inclòs, és únic i igual per a totes les categories professionals, i s'estableix en 10,510 euros bruts hora.

Article 22. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes és de trenta dies naturals i se'n pot distribuir el gaudi, sempre que les necessitats ho permetin, en dos períodes. Es computa el període de vacances per any de servei.

En el supòsit que el treballador/a cessàs en la seva ocupació amb l'empresa, en el transcurs de l'any i hagués gaudit de les vacances corresponents en aquest any, per temps superior al que li correspongués, l'empresari haurà de descomptar dels seus havers l'import retributiu corresponent al lapse temporal del qual es gaudeix en excés.

Durant les vacances, el personal de l'empresa ha de percebre la retribució establerta en aquest Conveni, que es compon de salari base, plus de Conveni i complement d'antiguitat, si escau, més el complement fix i consolidat si n'hi hagués.

Article 23. Època de gaudi de vacances.

El Comitè d'Empresa i la direcció de l'empresa han de proposar el calendari de vacances durant el mes de desembre de l'any anterior al seu gaudi.

Article 24. Permisos reglamentaris.



El treballador/a, si avisa amb l'antelació possible, tindrà dret als permisos reglamentaris retribuïts, per les causes següents:

- a) Tres dies naturals en cas de mort dels pares, pares polítics, avis, fills, néts, cònjuges i germans.
- b) Dos dies naturals en cas de mort de germà polític i fill polític, malaltia greu de pares, avis, fills, cònjuge i germans.
- c) Un dia natural en cas de matrimoni de fills o germans o per canvi de domicili.
- d) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- e) Tres dies naturals en cas de naixement de fill; si el part tingués complicacions, s'augmentaria en dos dies més; dels tres primers dies, dos han de ser laborals.
- f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic personal.

En els casos *a*, *b* i *e*, si s'ha de fer un desplaçament fora de l'illa, es poden incrementar els dies de permís fins a sis dies.

g) En el no esmentat en aquest article, s'ha d'aplicar el que disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors

Capítol V

Organització del treball

Article 25. Organització del treball

L'organització i direcció tècnica, pràctica i científica de l'activitat laboral és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes i orientacions d'aquest Conveni i a les disposicions legals aplicables.

Article 26. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional en el si de l'empresa, que s'ha d'efectuar sens perjudici dels drets econòmics i professionals del treballador/a, no té altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i pertànyer al grup professional.

S'entén per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

Quan la mobilitat funcional impliqui canvi d'horari i torn de treball per temps superior a la setmana, s'ha de comunicar per escrit i amb una antelació no inferior a les 48 hores. Per al personal subjecte a torns es requereix aquest preavís quan la mobilitat comporti una ruptura imprevista en la rotació de torns i que aquest canvi sigui superior a una setmana.

Article 27. Treballs de categoria superior o inferior

El personal que dugui a terme treballs de categoria superior als que corresponguin a la categoria professional que tingui reconeguda, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar a la direcció de l'empresa la classificació professional adequada, en els termes de l'article 23 de l'Estatut dels treballadors.

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el treballador/a té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Si per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessita destinar un treballador/a, a tasques corresponents a categoria inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible i ha de mantenir-li la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicar-ho als representants dels treballadors.

Article 28. Fons d'ajuda

L'empresa ha de crear un fons dotat amb 1.500,00 euros anuals, durant la vigència d'aquest conveni, a fi d'ajudar tot el personal que notòriament ho necessiti. La concessió d'ajuts s'ha de fer mitjançant una proposta informe del Comitè d'Empresa i la seva concessió és facultat exclusiva de l'empresa, dins de la quantia assenyalada.

L'empresa ha de dotar, durant els dos anys de vigència d'aquest Conveni, amb la quantitat de 4.700,00 euros anuals per a ajuda estudis a fills del personal de l'empresa, en edat compresa entre els 3 i els 16 anys, ambdós inclosos. La quantitat màxima que es pot percebre per fill és el 8 % del total de la quantitat esmentada, la resta s'ha d'afegir al fons d'ajuda del primer apartat. La distribució la decideix el Comitè d'Empresa, que l'ha de comunicar a l'empresa a fi de l'abonament a les persones designades. L'empresa i el Comitè podran sol·licitar a aquests treballadors/es que justifiquin l'import lliurat.

Article 29. Premi de constància

L'empresa ha d'abonar les quantitats que s'indiquen per cada any de servei en aquesta al personal fix que causi baixa definitiva per jubilació, invalidesa o mort sota les condicions següents:

a) En cas de jubilació als 60 i 61 anys, 140,090 euros per any de servei.

- En cas de jubilació als 62 anys, 120,520 euros per any de servei.
- En cas de jubilació als 63 anys, 99,900 euros per any de servei.
- En cas de jubilació als 64 anys, 80,380 euros per any de servei.

b) En cas de mort, s'han d'abonar 80,380 euros per any de servei, si el treballador/a mort no els hagués percebut, per alguna de les causes anteriors, a la seva vídua o vidu, en el seu defecte als fills menors d'edat, o majors discapacitats i, en defecte de tots els anteriors, als pares del treballador/a, sempre que justifiquin que manquen de mitjans econòmics de subsistència i que viuen a expenses del treballador/a mort.

c) En cas d'invalidesa, sigui per malaltia o per accident laboral, que per resolució ferma de l'Organisme competent en la Seguretat Social sigui declarada la incapacitat total o absoluta per a la feina, 74,150 euros per any de servei.

Article 30. Jubilació especial

A fi que tot el personal que compleixi 64 anys es pugui jubilar amb el 100 % dels seus drets passius, l'empresa es compromet a contractar, per cada treballador/a que es jubili als 64 anys, un altre treballador/a per temps superior a un any, per qualssevol de les modalitats de contracte vigents en l'actualitat, excepte la de "temps parcial", i independentment de la qualificació professional.

L'obligació que assumeix l'empresa de substituir el personal que s'aculli a la jubilació especial als 64 anys s'estableix en consideració a la mateixa durada d'aquest Conveni col·lectiu, de tal manera que s'ha ponderat el nombre de treballadors/es de l'empresa que en el transcurs de l'any 1992 podran optar a aquesta jubilació especial als 64 anys d'edat, sempre que hagi transcorregut un any des de la regulació d'ocupació que ha afectat l'empresa durant l'any 1992. En conseqüència, per a la pròxima negociació d'aquest Conveni col·lectiu s'han de tenir en compte únicament les innovacions normatives que s'introdueixin en la regulació de tal "institució", les possibles modificacions que s'introdueixin en la regulació de la jubilació normal dins el sistema de Seguretat Social, el nombre de treballador/es que puguin accedir a la jubilació esmentada especial als 64 anys, possibilitats de tot tipus que puguin tenir l'empresa, pactes interconfederals sobre matèria, etc., per valorar en definitiva la conveniència de suprimir, condicionar, limitar o mantenir aquesta obligació.

Article 31. Formació professional

L'empresa ha de dotar amb la quantitat de sis mil deu euros (6.010 €) la formació professional.

La destinació d'aquesta dotació s'ha de dedicar conjuntament entre el Comitè d'Empresa i la Direcció; i les parts han de procurar acudir a l'ajuda d'organismes oficials per a un millor aprofitament d'aquest.

Article 32. Peces de treball

La naturalesa de la indústria que ens ocupa obliga tot el personal a extremar les mesures pròpies d'higiene personal i a renovar oportunament els elements necessaris per practicar aquesta higiene. Per tant, l'empresa ha de facilitar al personal les peces adequades per a cada funció i departament, que consisteixen en una muda completa per a cada treballador/a i per a cada temporada d'estiu i hivern.

Article 33. Representants dels treballadors

En aquesta matèria és d'aplicació el que disposen l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

Queda expressament pactada la possibilitat d'acumular el crèdit d'hores legals, en els termes establerts en l'article 68 e de l'Estatut dels treballadors, en les condicions següents:

- a) En cas que es produeixin acumulacions, el total de les hores de les quals es disposi per a l'exercici de la funció representativa no ha d'excedir trimestralment el nombre de 20, siguin quines siguin les acumulacions produïdes.
- b) L'acumulació s'ha de computar sempre trimestralment, és a dir, sense que es puguin acumular les hores de crèdits d'un determinat trimestre o trimestres següents.

Article 34. Seccions sindicals

Les seccions sindicals s'han de constituir de conformitat amb el que s'estableix legalment en aquesta matèria.

Article 35. Quota sindical



El personal interessat perquè se li descompti en la nòmina mensual l'import de la quota sindical ha de trametre a la direcció de l'empresa un escrit en el qual expressi amb claredat l'ordre de descompte, la quantia de la quota i també el número de compte corrent o llibreta d'estalvi al qual s'ha de transferir la quantitat corresponent.

Article 36. Comissió paritària

De conformitat amb allò que disposa l'article 85.3 e de l'Estatut dels treballadors, es designa una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre tot dubte o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni i, en especial, en tot allò que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Així mateix, aquesta Comissió ha d'actuar en el procediment per resoldre les discrepàncies derivades de la no aplicació de les condicions de treball en relació amb l'article 82.3 de l'ETT. L'han de constituir un total de vuit membres, quatre de cada part negociadora. A les reunions que faci aquesta comissió hi poden comparèixer assessors lliurement designats per les parts, amb veu i sense vot. En la primera reunió de la Comissió se'n designaran els membres, les formes i el programa de treball. La Comissió s'ha de reunir en cas que hi hagi assumptes concrets per tractar, que una part ha de comunicar a l'altra amb quinze dies d'antelació com a mínim. És preceptiu acudir a la Comissió Paritària com a tràmit previ a l'exercici d'accions judicials quan la qüestió versí sobre interpretació d'aquest Conveni. En cas que en la Comissió Paritària abans esmentada no s'arribi a un acord, totes dues parts manifesten la voluntat de sotmetre al TAMIB els dubtes que sorgeixin en l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 37. Comissió per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació

Les parts negociadores del conveni acorden la creació d'una comissió paritària, que ha de vetllar pel compliment de la nova Llei d'igualtat i garantir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació, formació, promoció, desenvolupament de la seva feina i l'equiparació salarial, entre l'home i la dona.

Article 38. Prevenció de l'assetjament sexual i moral

L'empresa manifesta la seva preocupació i compromís per promoure les condicions de treball adequades i un clima laboral saludable que eviti l'assetjament sexual, moral i psicosocial. L'empresa juntament amb els treballadors, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a fer l'esforç necessari, encaminat a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i llibertat de les persones.

Capítol VI Grups professionals

Article 39

Les classificacions del personal consignades en aquest conveni són merament enunciatives. Quant a les comeses assignades a cada categoria professional, s'ha de respectar el que estableixen els articles 38 a 44 de la secció 2a del Conveni col·lectiu estatal d'indústries làcties i els seus derivats. Són, així mateix, merament enunciatives les diferents comeses assignades a cada categoria professional, perquè tots els treballadors estan obligats a executar qualsevol treball o operació que li ordenin els seus superiors immediats, dins de les generals comeses pròpies de la seva categoria professional, sense detriment de la seva dignitat i entre els quals s'inclou la neteja dels elements de treball que utilitzi, i ha de fer en cas d'emergència altres tasques.

El personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu es classifica, en funció de les exigències professionals, formació i contingut general de la prestació i amb caràcter normatiu, en alguns dels grups professionals següents:

Grup tècnic. Comprèn les categories següents:

Tècnic/a de grau superior

Tècnic/a de grau mitjà

Altres tècnics/es no compresos en els anteriors

Grup personal administratiu i comercial. Comprèn les categories següents:

Les categories per al personal administratiu Cap d'àrea o secció

Oficials primera

Oficials segona

Secretari/ària

Cobrador

Auxiliars

Les categories per al personal comercial Cap de vendes

Inspector/a de vendes



Venedor/a

Dins aquest grup, s'estableix com a categoria especial la de xofer.

Personal de producció i activitats auxiliars. Comprèn les categories següents:

Especialista, mecànic o oficial de 1a

Especialista, mecànic o oficial de 2a

Especialista, mecànic, fogoner o oficial 3a

Magatzemista

Sereno

Peó i peó especialitzat

Personal de neteja

Disposició addicional primera

S'estableix un increment salarial per a l'any 2013 d'un 0,60 %, en el salari base i plus conveni. Aquest augment s'ha d'aplicar a partir del dia 1 de gener de 2013, amb independència del que disposa l'article 2.

Disposició addicional segona. Clàusula d'actualització

Aplicable al final de l'exercici, concretada en l'excés de la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre sobre l'objectiu d'inflació del Banc Central Europeu (2 %). Si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol el mes de desembre fos superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro el mateix mes, llavors es prendrà aquesta darrera per calcular l'excés. En cas de produir-se aquest fet, la quantitat resultant s'aplicaria una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per calcular l'excés citat s'han de prendre com a referència els indicadors de la inflació esmentats i excloure en ambdós els carburants i combustibles.

Disposició addicional tercera

Ambdues parts convenen que en tot el que no preveu el text resultant del Conveni s'ha de complir el que estableixen l'Estatut dels treballadors i altres lleis d'ordre social i laboral, i, en matèria de règim disciplinari laboral, els articles 65 i 66 del Conveni col·lectiu estatal d'indústries làcties i els seus derivats.

Palma, 19 de juliol de 2013

Taules salarials Conveni col·lectiu AGAMA Vigència de l'1/1/2013 al 31/12/2013							
	Salari		Pl. Pl. Conveni		Salari anual		Pl. Conv. anual
Categoria professional	2013		2013		2013		2013
PERSONAL DE PRODUCCIÓ I ACTIVITATS AUXILIARS							
	Diari		Diari				
Peó	25,946		7,961		13021,610		3383,425
Peó especialitzat	26,507		8,917		13293,695		3789,725
Fogoner	27,268		9,026		13662,780		3836,050
Especialista 3r	26,860		9,002		13464,900		3825,850
Especialista 2n	27,327		9,605		13691,395		4082,125
Especialista 1r	27,800		10,189		13920,800		4330,325
Mecànic 3a	27,268		9,026		13662,780		3836,050
Mecànic 2a	27,800		10,189		13920,800		4330,325
Mecànic 1a	28,232		10,720		14130,320		4556,000
Personal de neteja	27,098		4,749		13580,330		2018,325
	Mensual		Mensual				
Magatzemista	811,564		312,071		13422,824		4368,994
Sereno	807,698		281,626		13360,968		3942,764
Aux. laboratori	790,903		257,444		13092,248		3604,216



PERSONAL ADMINISTRATIU I COMERCIAL							
Grup administració	Mensual		Mensual				
Cap administració 1a	996,832		843,083		16387,112		11803,162
Cap administració 2a	957,971		584,943		15765,336		8189,202
Oficial administració 1a	891,412		394,042		14700,392		5516,588
Oficial administració 2a	870,393		326,789		14364,088		4575,046
Secretari/ària	873,490		353,809		14413,640		4953,326
Cobrador	807,698		281,626		13360,968		3942,764
Aux. Administració	738,773		314,195		12258,168		4398,730
Grup Comercial							
Venedor/a	790,556		257,444		13086,696		3604,216
Inspector vendes	908,230		513,485		14969,480		7188,790
Cap vendes	975,144		692,141		16040,104		9689,974
	Diari		Diari				
Xofer	27,800		10,189		13920,800		4330,325
GRUP TÈCNIC							
Grup tècnic titulat	Mensual		Mensual				
Cap tecno. fabrica.	1121,535		920,148		18382,360		12882,072
Grup tècnic no titulat	Mensual		Mensual				
Cap fabricació	922,235		574,786		15193,560		8047,004
Cap sec. fàbrica	967,074		640,981		15910,984		8973,734
Cap sec. formatges	979,348		725,739		16107,362		10160,346
Cap insp. llet	968,464		647,630		15933,224		9066,820
Cap distribució	901,234		438,880		14857,544		6144,320
Contramestre	916,292		458,146		15098,472		6414,044
Encarregat	891,074		359,737		14694,984		5036,318
Capatàs	885,114		322,231		14599,624		4511,234
Inspector distri.	892,268		394,042		14714,088		5516,588
Cap taller	974,427		693,858		16028,632		9714,012
Mestre taller	936,253		438,879		15417,848		6144,306

	2013
	euros
Art. 12 Gratificació octubre	437,800
	Euros
Art. 14 Plus matinada	
Inici jornada a 3 matinada	4,530
Inici jornada a 4 matinada	3,920
Inici jornada a 5 matinada	3,270
Art. 15 Plus transport	120,520
Art. 20 Feina en dies festius	33,450
Art. 21 Hores extraordinàries	10,510
Art. 28 Fons ajuda	
Necessitats	1500,000
Estudis	4700,000
Art. 29 "A" Premi constància	
Als 60-61 anys	140,090
Als 62 anys	120,520
Als 63 anys	99,900
Als 64 anys	80,380
Art. 29 "B" Mort	80,380
Art. 29 "C" Invalidesa	74,150



BOIB

Butlletí Oficial de les Illes Balears

Núm. 71

24 de maig de 2014

Fascicle 117 - Sec. III. - Pàg. 23276

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2014/71/870457>

