



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

**9021**

***Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Asociación General Agraria Mallorquina, SA (AGAMA) (exp.: CC\_TA\_13/150, código de convenio 07000012011981)***

#### Antecedentes

1. El día 24 de julio de 2013, la representación de la empresa Asociación General Agraria Mallorquina, SA (AGAMA) y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 20 de agosto, la señora Concepción Bonet Álvarez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Asociación General Agraria Mallorquina, SA (AGAMA) en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del Convenio es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 20 de mayo de 2014

**El director general de Trabajo y Salud Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad  
(BOIB 70/2013)



**Texto articulado del convenio colectivo laboral de la empresa Asociación General Agraria Mallorquina, S.A. (AGAMA).**

**Capítulo I-  
Disposiciones Generales**

Artículo Preliminar.- Partes que lo concertan.- Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo la representación legal de la empresa, las centrales sindicales UGT. y C.C.O.O. y los delegados de los trabajadores, como representación laboral.

**Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-**

El ámbito del presente Convenio es el de la empresa AGAMA, y afecta a todos los centros de trabajo de dicha empresa en la provincia de Baleares.

Por el presente Convenio se regirá todo el personal al servicio de la empresa AGAMA, cualquiera que sea su modalidad y clasificación profesional.

**Artículo 2.- Vigencia.-**

El Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.013, sin perjuicio de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, finalizando el día 31 de Diciembre del 2.013, dándose por cubierto el trámite de denuncia del mismo, existiendo el compromiso por ambas partes de constituir la comisión negociadora del próximo convenio en el mes de enero del 2.014.

**Artículo 3.- Absorción y compensación.-**

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en el presente Convenio serán absorbidas, hasta donde alcancen, por cualquier aumento o mejora que pueda establecerse mediante disposiciones legales, reglamentarias o pactos de carácter general.

Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias, de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en el momento de iniciarse la vigencia del presente convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que el mismo se establecen.

**Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.-**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que su respectiva vinculación tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas, por lo que la aprobación parcial dejará sin efecto ni fuerza de obligar a este Convenio.

**Capítulo II -  
Retribuciones**

**Artículo 5.- Salario base.-**

La retribución básica del personal, viene determinada de acuerdo con su categoría profesional, por aplicación de los correspondientes valores salariales que se especifican en el anexo I, columna A de este Convenio, que además servirá de base para el cálculo de antigüedad.

Artículo 6.- Rendimientos normales.- Se entiende que los salarios base, plus de Convenio y, en su caso de antigüedad, establecidos por el presente Convenio, retribuye el rendimiento normal de cada trabajador /a, considerando que dicho rendimiento normal es el que realiza habitualmente en el puesto de trabajo asignado, manteniendo la capacidad de funcionamiento de las instalaciones de la empresa, siempre que no se alteren substancialmente las condiciones de trabajo.

**Artículo 7.- Plus de Convenio.-**

La cuantía del plus de Convenio, viene detallada para cada categoría profesional en el anexo I, columna B del presente Convenio.

**Artículo 8.- Antigüedad.-**

El salario a que se refiere el artículo 5º se incrementará en un cinco por ciento por cada tres años de servicios de la Empresa, a contar desde la fecha de ingreso en la misma. Para tener derecho a este devengo deberán haberse cumplido, completos, tres años de servicio, la suma de los porcentajes antes mencionados no podrá superar el 60 % de dicho salario base, iniciándose su devengo el mes siguiente a aquel en que se hayan cumplido los tres años de servicio en la empresa. La limitación aludida será, en su caso, como máximo.



#### **Artículo 9.- Nocturnidad.-**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada en un 25% sobre el salario de la columna A, anexo I. En ningún caso se percibirá nocturnidad si se percibe el incentivo regulado en el artículo 14.

#### **Artículo 10.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre.-**

El 15 de julio y el 20 de diciembre de cada año, la empresa satisfará una paga extraordinaria consistente en 30 días de salario base, incrementado con el plus de Convenio y la antigüedad que tenga reconocida.

Dichas gratificaciones se satisfarán por cada año de servicios continuados en la Empresa; en caso contrario se abonará la parte proporcional correspondiente.

#### **Artículo 11.- Gratificación de Reyes.-**

Todo el personal de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a treinta días de salario base, más la antigüedad en su caso correspondiente - sin plus de Convenio, que se hará efectiva el día 8 de Enero. Dicha paga se percibirá por todo el personal, independientemente de la modalidad de su contrato y proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa.

#### **Artículo 12.- Gratificación Octubre.-**

Se establece para todo el personal, independientemente de la modalidad de su contrato y proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa, una gratificación anual de 437,80 Euros., que se abonará el día 15 de octubre.

#### **Artículo 13.- Paga de Marzo (beneficios).-**

La paga de marzo (que se contemplaba en el artículo 63 de la derogada Ordenanza laboral), consistirá en 30 días de salario base - sin plus de Convenio -, más antigüedad. dicha paga se hará efectiva el día 15 de marzo, correspondiendo al abono al ejercicio anterior.

#### **Artículo 14.- Incentivo.-**

La empresa abonará un incentivo de 4,530 Euros. por cada día trabajado, a todo el personal que inicie su jornada laboral a las tres de la mañana; 3,920 Euros. a los que la empiecen a las cuatro y 3,270 Euros a los que la inicien a las cinco, y por todos y cada uno de los días que hayan trabajado en tales condiciones. Dicho incentivo será abonado en igual cuantía para todas las categorías laborales.

#### **Artículo 15.- Plus de transporte urbano.-**

Dada la situación del centro de trabajo de AGAMA y su lejanía del núcleo urbano de Palma, para compensar los gastos que el personal deba realizar para acudir a dicho centro de trabajo, se establece un Plus que se denomina de transporte urbano de 120,520 Euros. mensuales, dicho plus tiene carácter extra salarial y, en consecuencia, no estará sujeto a cotización a la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974.

#### **Artículo 16.- Percepciones especiales.-**

El personal al servicio de AGAMA podrá adquirir los productos elaborados en la misma, al precio de la tarifa comercial vigente en cada momento con un descuento del 15%, con potestad de la empresa para limitar el valor total de adquisición mensual a 60,10 Euros por trabajador y mes.

La empresa concederá gratuitamente al personal con hijos menores de un año, y durante todos los días del transcurso del año, un litro de leche pasteurizada.

### **Capítulo III – Incapacidad Laboral Transitoria**

#### **Artículo 17.- Complementos en caso de enfermedad o accidente.-**

En caso de enfermedad, y para todo el personal, se establece que la empresa completará desde el día 4 de la baja, a las prestaciones económicas que los trabajadores /as perciban de la Seguridad Social, el 100% del haber líquido que le correspondería de haber trabajado.





En caso de accidente, se establece que la empresa completará el haber líquido que les correspondería de haber trabajado, a partir del día en que comience el abono de la prestación económica por parte de la Seguridad Social.

**Artículo 18.- Reconocimiento médico.-**

El personal que se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente, deberán someterse semanalmente a reconocimiento médico en consultorio del Servicio Médico de Empresa, compareciendo en el mismo. En caso de imposibilidad de asistir a dicho consultorio, podrá ser visitado por el médico en su domicilio, cuantas veces sea considerado necesario. Del informe emitido por el Servicio Médico de la Empresa, y de la decisión adoptada por la empresa, se dará cuenta al Comité de empresa.

**Capítulo IV –  
Tiempo de Trabajo, Descansos y Permisos**

**Artículo 19.- Jornada de trabajo.-**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Dadas las especiales características del sector lácteo, se establece que durante los períodos de mayor producción, estimándose los mismos en los meses comprendidos entre mayo y septiembre, ambos incluidos, la jornada diaria de 8 horas podrá incrementarse en una hora como máximo, respetándose en todo caso el cómputo anual sin aplicación de ningún tipo de recargo.

**Artículo 20.- Trabajo en sábados, domingos y festivos.-**

Cuando por necesidades de la empresa, a juicio de la misma, haya de trabajarse en sábados, para todo el personal que tenga fijada jornada de lunes a viernes, o para cualquier trabajador /a de la empresa que lo hiciere en domingo o festivo, la empresa compensará la jornada trabajada en dichos días con un tiempo equivalente de descanso en otra fecha comprendida en la semana anterior o posterior, o bien retribuirá el tiempo trabajado como horas extraordinarias, dentro de los límites legalmente establecidos, a elección del trabajador /a. En los supuestos que el trabajador /a se acoja al régimen de descanso compensatorio percibirá además un plus económico de 33,450 Euros. En estos casos se preavisará al comité de empresa con 48 horas de antelación, salvo que la necesidad de trabajar en dichos días surja por circunstancias imprevistas, averías o siniestros durante el tiempo ordinario de trabajo u otras de carácter urgente o extraordinarias, en cuyo caso el preaviso será el que proceda.

**Artículo 21.- Horas extraordinarias.-**

Las realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario y se realizarán, en todo caso, dentro de los límites legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El carácter estructural de las horas extraordinarias vendrá dado en función a lo que dispongan las disposiciones legales aplicables, teniendo tal carácter aquellas que sean necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cálculo correspondiente.

El valor de la hora extraordinaria, recargo legal incluido, será único e igual para todas las categorías profesionales, estableciéndose el mismo en 10,510 Euros brutos hora.

**Artículo 22.- Vacaciones.-**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, pudiendo ser distribuido su disfrute siempre que las necesidades lo permitan en dos periodos. Se computará el período de vacaciones por año de servicio.

En el supuesto de que el trabajador /a cesare en su empleo con la empresa, en el transcurso del año, habiendo disfrutado vacaciones correspondientes a dicho año, por tiempo superior al que le correspondiera, el empresario procederá a descontar de sus haberes el importe retributivo correspondiente al lapso temporal disfrutado en exceso.

Durante las vacaciones el personal de la Empresa percibirá la retribución establecida en el presente Convenio, compuesta de salario base, plus de Convenio y complemento de antigüedad, en su caso, más el complemento fijo y consolidado si lo hubiere.

**Artículo 23.- Época de disfrute de vacaciones.-**

El comité de Empresa y la dirección de la misma, propondrán el calendario de vacaciones durante el mes de Diciembre del año anterior a su disfrute.





#### **Artículo 24.- Permisos reglamentarios.-**

El trabajador /a, avisando con la antelación posible, tendrá derecho a los permisos reglamentarios retribuidos, por las siguientes causas:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de los padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos.
  - b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermano político e hijo político, enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos.
  - c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos o por cambio de domicilio.
  - d) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - e) Tres días naturales en caso de nacimiento hijo; si el parto tuviese complicaciones, se aumentará en dos días más; de los tres primeros días dos deberán ser laborales.
  - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.
- En los casos a), b) y e), si se tiene que realizar un desplazamiento fuera de la Isla, se podrán incrementar los días de permiso hasta seis días.
- g) En lo no mencionado en el presente artículo, se aplicará lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

### **Capítulo V – Organización del trabajo**

#### **Artículo 25.- Organización del trabajo.-**

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

#### **Artículo 26.- Movilidad funcional.-**

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador /a, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y pertenece al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Cuando la movilidad funcional acarree cambio de horario y turno de trabajo por tiempo superior a la semana, deberá ser comunicada por escrito y con una antelación no inferior a las 48 horas. Para el personal sujeto a turnos se requerirá dicho preaviso cuando la movilidad comporte una ruptura imprevista en la rota de turnos y que dicho cambio sea superior a una semana.

#### **Artículo 27.- Trabajos de superior o inferior categoría.-**

El Personal que realice trabajos de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, en los términos del Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá el trabajador /a, derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidad perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador /a, a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 28.- Fondo de ayuda.-** La empresa creará un fondo dotado con 1500,00 Euros. Anuales, durante la vigencia del presente convenio, con el fin de ayudar a todo el personal que notoriamente lo necesite. La concesión de ayudas se efectuará mediante propuesta - informe del Comité de Empresa y su concesión será facultad exclusiva de la empresa, dentro de la cuantía señalada.

La empresa dotará durante los dos años de vigencia del presente convenio, la cantidad de 4700,00 Euros. anuales para ayuda estudios a hijos del personal de la empresa, en edad comprendida entre 3 a 16 años ambos inclusive. La cantidad máxima a percibir por hijo será del 8% del total de la mencionada cantidad, el resto se sumara al Fondo de ayuda del primer apartado. La distribución será decidida por el Comité de empresa, que lo comunicará a la empresa a fin de abono a las personas designadas. La empresa y el Comité podrán solicitar a estos trabajadores /as la justificación del importe entregado.



#### **Artículo 29.- Premio de constancia.-**

La empresa abonará las cantidades que se indican por cada año de servicio a la misma, al personal fijo que cause baja definitiva por jubilación, invalidez o fallecimiento bajo las siguientes condiciones:

- a) En caso de jubilación a los 60 y 61 años 140,090 Euros. por año de servicio.
  - En caso de jubilación a los 62 años, 120,520 Euros. por año de servicio.
  - En caso de jubilación a los 63 años, 99,900 Euros. por año de servicio.
  - En caso de jubilación a los 64 años, 80,380 Euros. por año de servicio.
- b) En caso de fallecimiento, se abonará 80,380 Euros. por año de servicio, si el trabajador /a fallecidos no la hubieren percibido, por alguna de las causas anteriores, a su viuda o viudo, en su defecto, a los hijos menores de edad, o mayores discapacitados y, en defecto de todos los anteriores, a los padres del trabajador /a, siempre que justifiquen que carecen de medios económicos de subsistencia y que viven a expensas del trabajador /a fallecido.
- c) En caso de invalidez, sea por enfermedad o por accidente laboral, que por resolución firme del Organismo competente en la Seguridad Social sea declarada la incapacidad total o absoluta para el trabajo, 74,150 Euros. por año de servicio.

#### **Artículo 30.-Jubilación especial.-**

A fin de que todo el personal que cumpla 64 años puedan jubilarse con el 100% de sus derechos pasivos, la empresa se compromete a contratar, por cada trabajador /a que se jubile a los 64 años, a otro trabajador /a por tiempo superior a un año, por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto la de "a tiempo parcial", e independientemente de la calificación profesional.

La obligación que asume la empresa de sustituir al personal que se acoja a la jubilación especial a los 64 años, se establece en consideración a la propia duración del presente Convenio Colectivo, de tal manera que se ha ponderado el número de trabajador /as de la empresa que en el transcurso del año 1992 podrán optar a la dicha jubilación especial a los 64 años de edad, siempre que haya transcurrido un año desde la regulación de empleo que ha afectado a la empresa durante el año 1992. En consecuencia para la próxima negociación de este Convenio Colectivo se tendrá únicamente en cuenta, las innovaciones normativas que se introduzcan en la regulación de tal "institución", las posibles modificaciones que se introduzcan en la regulación de la jubilación normal dentro del sistema de Seguridad Social, el número de trabajador /as que puedan acceder a la mencionada jubilación especial a los 64 años, posibilidades de todo orden que puedan tener la empresa, pactos Inter. confederales sobre materia, etc., para valorar en definitiva la conveniencia de suprimir, condicionar, limitar o mantener dicha obligación.

#### **Artículo 31.- Formación profesional.-**

La empresa dotará la cantidad de seis mil diez (6.010,-) euros para la formación profesional.

El destino de tal dotación se dedicará conjuntamente entre el comité de Empresa y la Dirección; procurando las partes el acudir a la ayuda de organismos oficiales para un mejor aprovechamiento del mismo.

#### **Artículo 32.- Prendas de trabajo.-**

La naturaleza de la industria que nos ocupa, obliga a todo el personal a extremar las medidas propias de higiene personal, renovando oportunamente los elementos necesarios para practicar el mencionado aseo. Por lo tanto, la empresa facilitará al personal las prendas adecuadas para cada función y departamento, las mismas serán de una muda completa para cada trabajador /a y para cada temporada de verano e invierno.

#### **Artículo 33.- Representantes de los trabajadores.-**

En esta materia será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Queda expresamente pactado la posibilidad de acumular el crédito de horas legales, en los términos establecidos en el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes condiciones:

- a) En caso de que se produzcan acumulaciones, el total de las horas a disponer para el ejercicio de la función representativa no rebasará trimestralmente el número de 20, cualesquiera que sean las acumulaciones producidas.
- b) La acumulación se computará siempre trimestralmente, es decir sin que puedan acumularse las horas de créditos de un determinado trimestre o trimestres siguientes.





**Artículo 34.- Secciones sindicales.-**

Las secciones sindicales se constituirán de conformidad a lo legalmente establecido en esta materia.

**Artículo 35.- Cuota Sindical.-**

El personal interesado en que se le descuente en la nómina mensual el importe de la cuota sindical, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad, la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

**Artículo 36.- Comisión paritaria.-**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e), del Estatuto de los Trabajadores, se designa una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender toda duda o divergencia que surja con motivo de la interpretación del presente convenio y en especial a todo lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo dicha Comisión actuará en el procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo en relación con el art. 82.3 del E.T.T. Estará constituida por un total de 8 miembros, cuatro de cada parte negociadora. A las reuniones que celebre dicha comisión podrán comparecer asesores libremente designados por las partes, con voz y sin voto. En la primera reunión de la comisión se designarán los miembros de la misma, formas y programa de trabajo. La Comisión se reunirá en caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación como mínimo. Será preceptivo acudir a la Comisión Paritaria como tramite previo al ejercicio de acciones judiciales cuando la cuestión verse sobre interpretación del presente Convenio. En caso que en la Comisión paritaria antes mencionada no se llegará a un acuerdo, ambas partes manifiestan la voluntad de someter al T.A.M.I.B. las dudas que surjan en la aplicación de este Convenio Colectivo.

**Artículo 37.- Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.-**

Las partes negociadoras del convenio, acuerdan la creación de una comisión paritaria, que velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, y garantizará la igualdad de oportunidades en el empleo, formación, promoción, desarrollo de su trabajo y la equiparación salarial, entre el hombre y la mujer.

**Artículo 38.- Prevención del acoso sexual y moral.**

La empresa, manifiesta su preocupación y compromiso en promover las condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que evite el acoso sexual, moral y psicosocial. La Empresa junto con los trabajadores, conscientes de la importancia de este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad y libertad de las personas.

**Capítulo VI –  
Grupos Profesionales**

**Artículo 39.- Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas.**

En cuanto a los cometidos asignados a cada categoría profesional, se estará a lo establecido en los artículos 38 a 44 de la Sección 2ª del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados. Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación y con carácter normativo, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

Grupo Técnico.- comprende las siguientes categorías:

Técnico/a de grado superior

Técnico/a de grado medio

Otros técnicos/as no comprendidos en los anteriores.





Grupo Personal Administrativo y comercial.- comprende las siguientes categorías:

Las categorías para el personal administrativo Jefe/a de Área o Sección

Oficiales primera

Oficiales segunda

Secretaria / o

Cobrador

Auxiliares

Las categorías para el personal comercial Jefe/a de Ventas

Inspector/a de Ventas

Vendedor/a

Dentro de este grupo, se establece como categoría especial la de Chofer.

Personal de Producción y actividades auxiliares.- comprende las siguientes categorías:

Especialista, Mecánico u Oficial de 1ª

Especialista, Mecánico u Oficial de 2ª

Especialista, Mecánico, Fogonero u Oficial 3ª

Almacenero

Sereno

Peón y Peón especializado

Personal de limpieza

#### Disposición adicional primera.-

Se establece un incremento salarial para el año 2.013 de un 0,60%, en el Salario Base y Plus convenio. Dicho aumento será aplicado a partir del día 1 de enero de 2.013, con independencia de lo dispuesto en el artículo 2º.

#### Disposición adicional segunda.-

Cláusula de Actualización.- Aplicable al final del ejercicio, concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de Diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español en el mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de la inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

#### Disposición adicional tercera.-

Ambas partes convienen que en todo lo no previsto en el texto resultante del Convenio, se estará a lo establecido en el estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de Orden Social y Laboral, y en materia de régimen disciplinario laboral, los artículos 65 y 66 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados.

En Palma de Mallorca, 19 de Julio de 2.013

Tablas Salariales Convenio Colectivo AGAMA Vigencia del 1/1/2013 al 31/12/2013							
	Salario		Pl.Convenio		Salario anual		Pl. Conv. Anual
Categoría Profesional	2013		2013		2013		2013
<b>PERSONAL DE PRODUCCION Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>							
	Diario		Diario				
Peón	25,946		7,961		13021,610		3383,425
Peón Especializado	26,507		8,917		13293,695		3789,725
Fogonero	27,268		9,026		13662,780		3836,050
Especialista 3ª	26,860		9,002		13464,900		3825,850
Especialista 2ª	27,327		9,605		13691,395		4082,125
Especialista 1ª	27,800		10,189		13920,800		4330,325
Mecánico 3ª	27,268		9,026		13662,780		3836,050
Mecánico 2ª	27,800		10,189		13920,800		4330,325
Mecánico 1ª	28,232		10,720		14130,320		4556,000





Personal Limpieza	27,098		4,749		13580,330		2018,325	
	Mensual		Mensual					
Almacenero	811,564		312,071		13422,824		4368,994	
Sereno	807,698		281,626		13360,968		3942,764	
Aux. Laboratorio	790,903		257,444		13092,248		3604,216	
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL</b>								
<b>Grupo Administración</b>	<b>Mensual</b>		<b>Mensual</b>					
Jefe Admón. 1ª	996,832		843,083		16387,112		11803,162	
Jefe Admón. 2ª	957,971		584,943		15765,336		8189,202	
Oficial Admón. 1ª	891,412		394,042		14700,392		5516,588	
Oficial Admón. 2ª	870,393		326,789		14364,088		4575,046	
Secretario /a	873,490		353,809		14413,640		4953,326	
Cobrador	807,698		281,626		13360,968		3942,764	
Aux. Admón.	738,773		314,195		12258,168		4398,730	
Grupo Comercial								
Vendedor /a	790,556		257,444		13086,696		3604,216	
Inspector Ventas	908,230		513,485		14969,480		7188,790	
Jefe Ventas	975,144		692,141		16040,104		9689,974	
	Diario		Diario					
Chofer	27,800		10,189		13920,800		4330,325	
<b>GRUPO TECNICO</b>								
Grupo Técnico Titulado	Mensual		Mensual					
Jefe Tecn. Fabrica.	1121,535		920,148		18382,360		12882,072	
<b>Grupo Técnico no Titulado</b>	<b>Mensual</b>		<b>Mensual</b>					
Jefe Fabricación	922,235		574,786		15193,560		8047,004	
Jefe Sec. Fábrica	967,074		640,981		15910,984		8973,734	
Jefe Sec. Quesos	979,348		725,739		16107,362		10160,346	
Jefe Insp. Leche	968,464		647,630		15933,224		9066,820	
Jefe Distribución	901,234		438,880		14857,544		6144,320	
Contramaestre	916,292		458,146		15098,472		6414,044	
Encargado	891,074		359,737		14694,984		5036,318	
Capataz	885,114		322,231		14599,624		4511,234	
Inspector Distri.	892,268		394,042		14714,088		5516,588	
Jefe Taller	974,427		693,858		16028,632		9714,012	
Maestro Taller	936,253		438,879		15417,848		6144,306	

	<b>2013</b>
	<b>Euros</b>
Art. 12 Gratificación Octubre	437,800
	Euros
Art. 14 Plus Madrugada	
Inicio Jornada a 3 mañana	4,530
Inicio Jornada a 4 mañana	3,920
Inicio Jornada a 5 mañana	3,270
Art. 15 Plus Transporte	120,520
Art. 20 Trabajo en festivos	33,450
Art. 21 Horas Extraordinarias	10,510
Art. 28 Fondo Ayuda	
Necesitados	1500,000
Estudios	4700,000
Art. 29 "A" Premio Constancia	
A los 60-61 años	140,090
A los 62 años	120,520





A los 63 años	99,900
A los 64 años	80,380
Art. 29 "B" Fallecimiento	80,380
Art. 29 "C" Invalidez	74,150

