

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

4168

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, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Asociación Agraria Mallorquina, SA (exp.: CC_TA_15/150, código de convenio 07000012011981)

Antecedentes

1. El día 18 de junio de 2015, la representación de la empresa Asociación Agraria Mallorquina, SA, y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 7 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 Agraria Mallorquina, SA, 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 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, 17 de diciembre de 2015

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

Capítulo I- Disposiciones Generales

Artículo Preliminar.- Partes que lo conciertan.- 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 el municipio de Palma de Mallorca.

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 2.015, y sus efectos económicos el 1 de Junio de 2015, 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 2.015. En caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación, el convenio se prorrogará por periodos anuales.

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 440,00 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 4,553 Euros. por cada día trabajado, a todo el personal que inicie su jornada laboral a las tres de la mañana; 3,940 Euros. a los que la empiecen a las cuatro y 3,286 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 121,123 Euros. mensuales.

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 1770 horas anuales 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 hiciera 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 33,617 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 10,563 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 140,790 Euros. por año de servicio.
 - En caso de jubilación a los 62 años, 121,123 Euros. por año de servicio.
 - En caso de jubilación a los 63 años, 100,400 Euros. por año de servicio.
 - En caso de jubilación a los 64 años, 80,782 Euros. por año de servicio.
- b) En caso de fallecimiento, se abonará 80,782 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, 74,521 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 rebasara 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 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 6 miembros, tres 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.

En caso de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, según establece el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir será:

Primero: Sometimiento de las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, según establece el art. 82.3 del E.T.T.

Segundo: Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo o no se haya sometido la discrepancia a la Comisión Paritaria, las partes recurrirán a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico

Tercera: De manera subsidiaria a las anteriores, si no se llegase a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

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 2.015 de un 0,50%, en el Salario Base y Plus convenio. Dicho aumento será aplicado a partir del día 1 de julio de 2.015, con independencia de lo dispuesto en el artículo 2º.

Disposición adicional segunda.- 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, 23 de Julio de 2.015

ANEXO I

Tablas Salariales Convenio Colectivo ASOCIACION GENERAL AGRARIA MALLORQUINA, S.A. (AGAMA)				
Vigencia del 1/6/2015 al 31/12/2015				
	Salario	Pl.Convenio	Salario anual	Pl. Conv. Anual
Categoría Profesional	2015	2015	2015	2015
PERSONAL DE PRODUCCION Y ACTIVIDADES AUXILIARES				
	Diario	Diario		
Peón	26,076	8,001	13086,729	3400,342
Peón Especializado	26,640	8,962	13360,174	3808,674
Fogonero	27,404	9,071	13731,105	3855,230
Especialista 3ª	26,994	9,047	13532,236	3844,979
Especialista 2ª	27,464	9,653	13759,863	4102,536
Especialista 1ª	27,939	10,240	13990,415	4351,977
Mecánico 3ª	27,404	9,071	13731,105	3855,230
Mecánico 2ª	27,939	10,240	13990,415	4351,977
Mecánico 1ª	28,373	10,774	14200,983	4578,780
Personal Limpieza	27,233	4,773	13648,243	2028,417
	Mensual	Mensual		
Almacenero	815,622	313,631	13489,949	4390,839
Sereno	811,736	283,034	13427,784	3962,478
Aux. Laboratorio	794,858	258,731	13157,720	3622,237
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL				

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2016/50/947847





Grupo Administración	Mensual	Mensual		
Jefe Admón. 1ª	1001,816	847,298	16469,059	11862,178
Jefe Admón. 2ª	962,761	587,868	15844,174	8230,148
Oficial Admón. 1ª	895,869	396,012	14773,905	5544,171
Oficial Admón. 2ª	874,745	328,423	14435,919	4597,921
Secretario /a	877,857	355,578	14485,719	4978,093
Cobrador	811,736	283,034	13427,784	3962,478
Aux. Admón.	742,467	315,766	12319,470	4420,724
Grupo Comercial				
Vendedor /a	794,509	258,731	13152,140	3622,237
Inspector Ventas	912,771	516,052	15044,338	7224,734
Jefe Ventas	980,020	695,602	16120,316	9738,424
	Diario	Diario		
Chofer	27,939	10,240	13990,415	4351,977

GRUPO TECNICO				
Grupo Técnico Titulado	Mensual	Mensual		
Jefe Tecn. Fabrica.	1127,143	924,749	18474,283	12946,482
Grupo Técnico no Titulado				
Jefe Fabricación	926,846	577,660	15269,539	8087,239
Jefe Sec. Fábrica	971,909	644,186	15990,550	9018,603
Jefe Sec. Quesos	984,244	729,368	16187,909	10211,148
Jefe Insp. Leche	973,306	650,868	16012,901	9112,154
Jefe Distribución	905,740	441,074	14931,843	6175,042
Contramaestre	920,873	460,437	15173,975	6446,114
Encargado	895,529	361,536	14768,470	5061,500
Capataz	889,540	323,842	14672,633	4533,790
Inspector Distri.	896,729	396,012	14787,669	5544,171
Jefe Taller	979,299	697,327	16108,786	9762,582
Maestro Taller	940,934	441,073	15494,948	6175,028

	2015
	Euros
Art. 12 Gratificación Octubre	440,000
	Euros
Art. 14 Plus Madrugada	
Inicio Jornada a 3 mañana	4,553
Inicio Jornada a 4 mañana	3,940
Inicio Jornada a 5 mañana	3,286
Art. 15 Plus Transporte	121,123
Art. 20 Trabajo en festivos	33,617
Art. 21 Horas Extraordinarias	10,563
Art. 28 Fondo Ayuda	





	2015
Necesitados	1500,000
Estudios	4700,000
Art. 29 "A" Premio Constancia	
A los 60-61 años	140,790
A los 62 años	121,123
A los 63 años	100,400
A los 64 años	80,782
Art. 29 "B" Fallecimiento	80,782
Art. 29 "C" Invalidez	74,521

