



# Convenio Colectivo Preparadores de Especias, Condimentos y Herboristería de Alicante

ÁREA	Alicante	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	03000875011981	ACTUALIZACIÓN	2026/03/11
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 48 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-preparadores-de-especias-condimentos-y-herboristeria-de-alicante/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-preparadores-de-especias-condimentos-y-herboristeria-de-alicante/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Preparadores De Especias, Condimentos y Herboristería. Última actualización a: 11-03-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 48 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 155 de 18/08/2025)

RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADOS DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de PREPARADOS DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE - Código convenio 03000875011981.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I. Con fecha 2/08/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante convenio colectivo para el sector de Preparados de Especias, Condimentos y Herboristería de la Provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por la parte empresarial, por la representación de la Asociación de Empresas de Especias, Condimentos e Infusiones de la Comunidad Valenciana (APRECOIN) y, por la parte social, por el Sindicato Confederación Independiente Fetico de la Provincia de Alicante (FETICO-SITPA) y el Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA)

## FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación las siguientes normas:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

TERCERO.- Respecto del control formal para comprobar lo que es objeto de registro ejercido por la Autoridad laboral respecto al convenio cabe señalar que en el ejercicio de este se ha ajustado a los límites establecidos por el Tribunal Supremo, de acuerdo con la Sentencia 461/2025, de fecha 20 de mayo de 2025, de la Sala de Lo Social de este órgano, dictada en casación para la unificación de doctrina.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 11 de agosto de 2025

La Directora territorial de Trabajo y Labora de Alicante Por suplencia: La jefa del Servicio Territorial de Trabajo (art. 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo - DOGV 10086-11/04/2025).

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA, PARA LA PROVINCIA DE ALICANTE VIGENCIA: AÑO 2025-2028.**

---

### **CAPITULO I Normas generales.**

---



## **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo de trabajo es de aplicación, legalmente obligatoria, en la totalidad de empresas y centros de trabajo de la provincia de Alicante, aunque el domicilio social de la empresa figure en otra provincia, pudiendo aplicarse en centros de trabajo ubicados en municipios de otras provincias, de conformidad con el procedimiento estatutario de adhesión.

## **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras de la actividad de preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería, té e infusiones de especias vegetales, y demás productos similares de carácter alimenticio.

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El Convenio, una vez inscrito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, comenzará a regir desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los efectos económicos comenzarán a regir desde el día 1 de enero de 2025. La duración será de cuatro años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre del año 2028.

## **Artículo 4. Denuncia automática.**

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio se entiende hecha por las partes, sin necesidad de trámite alguno, el día 31 de diciembre de 2028.

## **Artículo 5. Legislación aplicable.**

En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para las Industrias de Alimentación, dictado con fecha 29 de marzo de 1996, en virtud de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 9 de mayo de 1996, publicado en el BOE de fecha 4 de junio de 1996 y demás disposiciones complementarias y concordantes.

## **Artículo 6. Comisión paritaria y resolución de conflictos.**

Se establece una Comisión de las partes negociadoras compuesta por ocho miembros y, en su caso, el/la presidente/a. Cuatro de los miembros citados lo serán en representación de las personas trabajadoras, y los



otros cuatro miembros lo serán en representación de las empresas, existiendo quórum con la mitad más uno de cada uno de los componentes.

Los miembros de esta Comisión Paritaria deberán designarse, preferentemente, de entre los que hayan sido de la Comisión negociadora del Convenio. Ambas partes podrán ser asistidas por sus asesores/as.

Actuará como presidente/a el del propio Convenio, si lo hubiese, o el que las partes designen, que convocará la Comisión a solicitud de alguna de ellas.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

1. Interpretación y adecuación de la jornada laboral y del registro de jornada, según los términos del Artículo 7, 8 y 9 del presente texto.
2. Interpretación y adecuación de la jubilación, según los términos del Artículo 34 del presente texto. Y de los permisos del Artículo 11.
3. Interpretación, revisión y adecuación de la clasificación profesional y de los grupos profesionales, según los términos del Artículo 14 y Anexos.
4. Interpretación, revisión y actualización de las tablas salariales y demás conceptos salariales, según los términos del Artículo 16 y ss. y Anexos.
5. Interpretación, revisión y adecuación de los rendimientos mínimos, según los términos del Artículo 24 del presente texto.
6. Interpretación del régimen disciplinario, según los términos del Artículo 38 del presente texto.
7. Interpretación, control y seguimiento del capítulo VIII de fomento de la igualdad y no discriminación del presente texto.
8. Resolver los casos que se presenten sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y descuelgue del presente convenio.
9. Interpretar las cuestiones relacionadas con la forma y el orden de llamamiento del fijo discontinuo, así como con los periodos máximos y mínimos de actividad e inactividad, fijando criterios orientativos o recomendaciones generales.
10. En general, la interpretación, control y seguimiento de este Convenio colectivo, la mediación en los conflictos que le sean planteados, así como la adecuación de la normativa y clasificación de los distintos articulados, y cuantas otras facultades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio.

Todas las convocatorias se realizarán con quince días hábiles de antelación adjuntando el orden del día y la documentación pertinente al mismo, teniendo un mes de plazo para las resoluciones.

Los acuerdos se intentarán adoptar por unanimidad y, en su defecto, por mayoría no solo de todos los miembros, sino también de los miembros de cada componente. En caso de no conseguir consenso o la mayoría en la forma citada, se acudirá de forma obligatoria a lo dispuesto en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Para la resolución de conflictos colectivos las partes se someten al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, que conocerá entre otros de las convocatorias de huelga,



modificación de derechos de trabajo, derechos sindicales, etc. y cuantas puedan surgir semejantes a las anteriores que puedan provocar disfunción en las relaciones de trabajo entre la empresa y su plantilla.

---

## **CAPITULO II Jornada, vacaciones y permisos.**

---

### **Artículo 7. Jornada laboral.**

1.- La jornada laboral durante el año 2025 queda establecida en una duración máxima de 1.768 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, equivalentes a cuarenta horas semanales, realizadas de lunes a viernes, manteniendo las empresas la jornada inferior que, en su caso, vinieran realizando.

2.- La jornada laboral durante el año 2026 y siguientes queda establecida en una duración máxima de 1.712 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, equivalentes a treinta y siete horas y media semanales, realizadas de lunes a viernes, manteniendo las empresas la jornada inferior que, en su caso, vinieran realizando.

Las personas trabajadoras que en el momento de la aplicación de la nueva jornada de 1.712 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo tuviesen jornadas parciales no verán reducida su jornada, salvo que la misma superase las citadas 1.712 horas, ajustándose su coeficiente de parcialidad.

Las empresas en función de sus necesidades organizativas y de producción establecerán la duración de la jornada semanal y el modo en que se distribuye, respetando los tiempos de descanso y la jornada máxima anual. Cualquier cambio será informado a las personas trabajadoras con al menos un mes de antelación.

3.- Las empresas negociarán con la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, caso de no existir, con las personas trabajadoras, el calendario anual y su ajuste en jornadas laborales, con el fin de adaptarla a la realidad de cada empresa, atendiendo a la distribución de las vacaciones anuales y las fiestas de cada localidad.

Para las personas trabajadoras con contrato de duración determinada o con contrato fijo discontinuo, el cómputo de la jornada de trabajo anual, así como el ajuste de la jornada, será proporcional a la jornada anual vigente, en función de la duración del contrato, no obstante, disfrutarán los días de descanso establecidos en el calendario laboral de la empresa, ajustándose a la terminación del contrato, en su finiquito, las horas que por defecto o exceso correspondan según la citada proporcionalidad bajo el concepto de ajuste de jornada.

El anterior párrafo no podrá entenderse referido a la aplicación de la nueva jornada de 1.712 horas, cuya aplicación no podrá suponer reducción de jornada para aquellas personas trabajadoras que en el momento de su aplicación tuviesen jornada parcial.

4.- En aquellas empresas con una organización del trabajo en régimen de turnos, se considerará turno de noche desde las 22 horas de la noche hasta las 6 horas de la mañana. Y a efectos de la consideración del día como laboral o no, se estará a la naturaleza del día donde más horas se efectúe la prestación del servicio.

5.- Con el fin de fomentar el empleo y adecuar la capacidad productiva de las empresas, cuando las



necesidades de la producción así lo aconsejen, la jornada laboral se podrá realizar en sábados, domingos y festivos, bajo las siguientes condiciones:

a) Deberá existir acuerdo previo de la empresa con la representación de las personas trabajadoras o, en caso de no existir representación de las personas trabajadoras, directamente con las personas trabajadoras; b) El acuerdo deberá respetar el pacto o costumbre que ya pueda existir en la empresa, especialmente en su retribución como condición más beneficiosa; c) El acuerdo respetará, en todo caso, los descansos diarios y semanales obligatorios determinados en el artículo 37.1 y 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda superarse la jornada máxima anual.

d) Aun existiendo el acuerdo del apartado a) anterior, deberá respetarse la voluntad individual de las personas trabajadoras, que no podrán ser obligadas a prestar su servicio en sábados, domingos y festivos, salvo lo prevenido en supuestos de horas extraordinarias excepcionales.

## **Artículo 8. Jornada continuada.**

Se establece la jornada continuada de trabajo para todo el personal de la sección administrativa, durante los meses de julio y agosto.

Se recomienda a las empresas que estudien, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, la fórmula para que dicha jornada continuada pueda extenderse a más meses, así como alcance a todas las personas trabajadoras de la empresa.

## **Artículo 9. Registro horario.**

Toda persona trabajadora queda y está obligada a registrar su jornada diaria de trabajo, a través de los medios y herramientas que ponga a su disposición la empresa. En el sistema de registro horario que se le facilite, ya sea digital o manual, informará del inicio y de la finalización de la jornada de trabajo efectivo en el puesto de trabajo, así como en su caso de los descansos.

En aquellas empresas en las que existan interrupciones de la jornada recurrentes (como la pausa del almuerzo o de la comida) que no tengan la consideración de jornada efectiva, se podrá firmar un acta entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras donde se hagan constar las mismas, para una mayor claridad del registro horario.

Se capacita a la Comisión paritaria de este Convenio para adaptar el registro de jornada a las modificaciones legales que pudieran publicarse sobre esta materia.

## **Artículo 10. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de



vacaciones que darán comienzo en día laborable, es decir, entre lunes y viernes.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Dentro del ajuste de la jornada anual a las horas establecidas por convenio, el lunes de día de San Vicente, será considerado día de ajuste de convenio, por ello día no laboral y retribuido no recuperable. Cada empresa podrá pactar con sus personas trabajadoras trasladar ese día a otro, si en su localidad no existiere tradición del día de San Vicente.

## **Artículo 11. Permisos.**

Toda persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de hospitalización, y mientras se mantenga la situación del hecho causante, los cinco días se podrán disponer alternativamente previa su comunicación, si fuera necesario para poder cuidar al hospitalizado entre varios parientes.

El cómputo de estos días se iniciará en el primer día laborable.

c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días en total.

El cómputo de estos días se iniciará en el primer día laborable.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o



convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En lo restante se estará a lo regulado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En materia de permisos en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En materia de permisos en los supuestos de parto prematuro y de hospitalización a continuación del parto, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En materia de reducción de jornada por guarda legal y dependiente, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En materia de derecho de concreción horaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

7. En materia de reducción de jornada para víctimas de violencia de género y terrorismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

8. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, según dispuesto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora avisará tan pronto le resulte posible y deberá justificar su ausencia ante la empresa.

También podrá ausentarse del trabajo cuando no concurra fuerza mayor, avisando al menos con una semana de antelación, por motivos propios o de familiares directos de primer grado, en caso de enfermedad o accidente, para consultas o pruebas médicas, cuando no puedan realizarse en horas no coincidentes con su jornada laboral, debiendo justificar el motivo de su ausencia.

Cuando se justifique que las consultas o pruebas médicas han sido establecidas en un plazo inferior a la semana mínima que se solicita como aviso de antelación, se estará a ese plazo inferior como aviso válido.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las anteriores horas de ausencia por fuerza mayor hasta un máximo de horas acumuladas equivalentes a cuatro días al año, y como mejora de convenio, en el sobrante de las horas que resten hasta el máximo de dichos cuatro días al año también las anteriores horas de ausencia donde no concurra fuerza mayor, siempre que en este último caso se avise con la antelación requerida y, en ambos casos, que se justifique adecuadamente el motivo de la ausencia.

9. Las anteriores licencias también serán extensibles, en su caso, a las parejas de hecho legalmente reconocidas.



## **Artículo 12. Adaptación de jornada.**

En materia de adaptación de jornada se estará a lo regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 13. Excedencia.**

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

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Si la persona trabajadora tiene al menos una antigüedad en la empresa de diez años y solicitó una excedencia voluntaria de plazo inferior a un año, podrá solicitar hasta un mes antes de su terminación que se prorrogue, por una sola vez y sin exceder en conjunto el citado plazo de un año.

3. Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Cuando la excedencia de derecho a la reserva del puesto de trabajo, la persona trabajadora se reincorporará al mismo al término de la excedencia, debiendo para ello solicitar el ingreso treinta días naturales antes, si no lo hiciese la empresa podrá reincorporarla dentro de los treinta días naturales siguientes al día en el que tenga dicho conocimiento.

Igualmente se procederá en las excedencias voluntarias que sean inferiores a un año, a las que se le concede el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

7. Estas excedencias también serán extensibles a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

---

## **CAPITULO III Clasificación profesional.**

---

### **Artículo 14. Clasificación profesional.**

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se establece un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras del sector en grupos profesionales.

1. Las partes del presente Convenio estructuran la clasificación profesional en grupos profesionales. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, e incluye las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

2. Los factores que definen el concreto grupo profesional y determinan la pertenencia de la persona trabajadora al mismo son cinco: conocimientos, iniciativa y autonomía, complejidad, responsabilidad, y mando.

I. Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir



correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Formación. Nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia. Periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

#### II. Iniciativa/Autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquélla que se considera más apropiada.

#### III. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Dificultad en el trabajo. La complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades Especiales. Habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán aquí las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

#### IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los



errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Factor integrado por el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Debe tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Características del equipo de trabajo.

c) Número de personas trabajadoras sobre las que se ejerce el mando.

3. Dentro de cada empresa, y con la participación de la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

4. En Anexo I a este Convenio se precisa y detalla el contenido de cada uno de los grupos profesionales acordado por las partes del presente Convenio.

## **Artículo 15. Movilidad funcional.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus personas trabajadoras, si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran, en su caso, para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

---



## **CAPITULO IV Régimen salarial. Rendimientos.**

---

### **Artículo 16. Tabla salarial y revisión salarial.**

Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2025, será de aplicación la tabla salarial que figura como Anexo II del presente Convenio. Dicha tabla salarial en su conjunto representa un incremento salarial revisable del 3,00% sobre el conjunto de la tabla salarial definitiva del año 2024.

Los atrasos que con efectos retroactivos se produzcan al actualizar las tablas salariales de 2025, se llevarán a cabo dentro de los dos meses siguientes a la publicación de las tablas que los originen en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2026, será de aplicación la tabla salarial de 2025 incrementada en un 2,00% revisable sobre el conjunto de la tabla salarial definitiva del año 2025.

Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2027, será de aplicación la tabla salarial de 2026 incrementada en un 2,00% revisable sobre el conjunto de la tabla salarial definitiva del año 2026.

Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2028, será de aplicación la tabla salarial de 2027 incrementada en un 2,00% revisable sobre el conjunto de la tabla salarial definitiva del año 2027.

Se establece que si la variación anual definitiva del IPC de 2025, considerada de diciembre 2024 a diciembre 2025, una vez publicada es superior al incremento pactado, se adicionará la diferencia hasta un máximo de un 1,00% más, es decir hasta alcanzar, en su caso, el 4,00% acumulado, que actuará como tope, en la tabla salarial del año inmediatamente siguiente.

Se establece que si la variación anual definitiva del IPC de 2026, 2027 y 2028, considerada de diciembre a diciembre, una vez publicada es superior al 2,00%, se adicionará la diferencia hasta un máximo de un 1,00% más, es decir hasta alcanzar, en su caso, el 3,00% acumulado, que actuará como tope, en la tabla salarial del año inmediatamente siguiente.

La Comisión paritaria se reunirá una vez sea publicada cada variación interanual y, con la adición pactada y sus topes, en su caso, calculará la nueva tabla salarial, haciéndola publicar para que sea de inmediata aplicación.

### **Artículo 17. Plus convenio.**

El plus de Convenio, que se devengará por día natural y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial anexa, no repercutirá ni afectará al cálculo de ningún otro concepto salarial o extrasalarial, a excepción de su abono en el período de vacaciones.



Para el incremento de este complemento, se seguirá el mismo criterio que el aplicado para el salario.

### **Artículo 18. Complemento «ad personam».**

Corresponde el complemento «ad personam» a todas las personas trabajadoras fijas que a fecha 31 de diciembre de 2000 tenían acreditado el complemento de antigüedad, una vez regularizada a fecha 30 de junio de 2001, en virtud del acuerdo tomado por la Comisión Negociadora del convenio para los años 2001, 2002, y 2003 (B.O.P. de fecha 17-07-2001).

Para el incremento de este complemento, se seguirá el mismo criterio que el aplicado para el salario.

### **Artículo 19. Plus de nocturnidad.**

Las personas trabajadoras que realicen su jornada entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 de su salario base, que respetará la condición más beneficiosa existente en las Empresas. Solo se abonará este plus por el tiempo realmente trabajado en el período nocturno.

### **Artículo 20. Plus de actividad molinera.**

El plus de actividad molinera será del 10 por ciento sobre el salario base para el oficial de molino, en razón de este trabajo.

### **Artículo 21. Pagas extraordinarias.**

Las empresas abonarán a sus plantillas una paga extraordinaria en concepto de «verano» y otra en concepto de «Navidad», que se abonarán a razón de treinta días de salario base más el complemento «ad personam», en su caso.

La paga de verano se devengará de enero a junio y la paga de Navidad se devengará de julio a diciembre. Cada empresa acordará con la representación legal de las personas trabajadoras cuando deberá satisfacer ambas pagas, sin que la de verano se pueda pagar más tarde del 20 de julio, ni la de Navidad más tarde del 31 de diciembre.

### **Artículo 22. Participación en beneficios.**

Las empresas abonarán a sus plantillas una paga extraordinaria en concepto de «participación en beneficios», que se abonará a razón de treinta días de salario base más el complemento «ad personam», en su caso.



La paga de beneficios se devengará de enero a diciembre. Cada empresa acordará con la representación legal de las personas trabajadoras cuando deberá satisfacer esta paga, sin que se pueda pagar más tarde del 31 de marzo del año inmediatamente siguiente.

### **Artículo 23. Salario hora profesional.**

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aclaratorias y complementarias en materia salarial.

### **Artículo 24. Rendimientos mínimos.**

Con independencia de que se establezcan tablas de rendimientos normales a nivel sectorial, sean éstas de ámbito territorial o nacional, habida cuenta que no existe una identificación común a todas las empresas, en cuanto a modelos o tipos de máquinas, potencias motrices, organización y distribución del trabajo, sistema de medición de rendimientos, etc., se tendrá en cuenta a efectos de valorar los mismos la operativa de trabajo, métodos y demás recursos humanos y materiales de cada empresa, a cuyo efecto se tomará como punto de referencia, los sistemas objetivos de medición que existen en las empresas, conformados por las personas trabajadoras, durante un plazo no superior a un año.

En el supuesto de que existan primas establecidas a nivel empresarial, serán objeto de revisión en los supuestos de que se modifiquen o alteren las máquinas existentes o se introduzca nueva maquinaria, cuyo rendimiento mejore el ya establecido con anterioridad, sin perjuicio de las demás circunstancias contempladas en el artículo 21, apartado 4 del Laudo Arbitral de fecha 29 de marzo de 1996, en virtud de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 9 de mayo de 1996, publicado en el BOE, de fecha 4 de junio de 1996.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta la constante implantación de nuevas máquinas en el sector, con la incorporación de nuevas tecnologías, el personal que tenga a su cargo cualquier tipo de máquina vendrá obligado a respetar el automatismo del proceso de trabajo, alimentando y atendiendo a sus necesidades, tabulando los recorridos con vacíos mínimos y con el aprovechamiento total de las potencias motrices.

Las posibles variaciones que puedan realizarse en las empresas, cuando supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los estudios, antes de implantarse en la empresa, serán acordados con el Comité de empresa o Delegados de personal y en caso de no acuerdo, por la Comisión Paritaria. En el supuesto de discrepancias dentro de la citada Comisión Paritaria, se procederá de forma obligatoria según el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

---

## **CAPITULO V Contratación.**

---



## **Artículo 25. Contrato fijo discontinuo.**

1. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

### 2. Llamamiento.

El llamamiento de las personas fijas-discontinuas deberá realizarse por cualquier medio admitido en derecho que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima que será de cinco días laborables si es fuera del inicio de campaña o temporada, y de un día laborable si es dentro de la campaña o temporada iniciada.

La persona trabajadora tendrá obligación de informar a su empleador de la dirección del medio en el que deba ser localizada en los llamamientos, con igual obligación de informar al empleador de cualquier cambio al respecto.

Serán válidos los sistemas de notificación a través de software que empleen un correo electrónico y/o un código remitido por sms al número de teléfono móvil informado de contacto, que den fe de la notificación, firma y, en su caso, no recepción, si se recaba el consentimiento de la persona trabajadora.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

### 3-. Orden de llamamiento.

Las personas trabajadoras serán llamadas cuando vayan a iniciarse las campañas en la empresa. El llamamiento podrá ser gradual, en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

El orden de llamamiento será, dentro de cada sección y especialidad, por orden de su grupo y nivel profesional y luego por orden de antigüedad en la lista.

Las empresas, a estos efectos, elaborarán un censo de personas trabajadoras fijas discontinuas, que mantendrán actualizado, y que será de fácil consulta por la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, caso de no existir, por las personas trabajadoras, donde se clasifique a las personas trabajadoras fijas discontinuas, en su caso, por sección y especialidad, y dentro de esta clasificación se las ordene primero por grupo y nivel profesional, y luego por antigüedad.

Cuando existan diferencias en el orden de llamamiento, se intentarán aclarar y/ o subsanar de buena fe en



primera instancia con la representación de las personas trabajadoras, o, en su defecto, caso de no existir, con las personas trabajadoras afectadas. Si no fuera posible su solución, las personas trabajadoras que no hayan sido llamadas, y entiendan que sí correspondía hacerlo, o que entiendan que no se les ha respetado su orden de llamamiento en la lista, podrán ejercer las acciones que procedan, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que la conociesen.

#### 4-. Trabajos de superior categoría.

Si por no existir en una lista personas trabajadoras fijas discontinuas inactivas de un determinado grupo y nivel profesional, por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, se llama a otra persona de un grupo y nivel inferior, esta persona percibirá la remuneración superior que corresponda a ese puesto de trabajo, mientras permanezca en él, y no por este llamamiento perderá el orden en la lista que tenía de origen. Si esta situación se convierte en habitual y se prolonga en el tiempo, procederá lo previsto respecto a los ascensos.

#### 5-. Desistimiento.

La persona trabajadora que sea llamada en tiempo y forma, y no se reincorpore, se la tendrá por desistida, pasando a ser llamada la siguiente persona en el orden de llamamiento. Si existiese causa justificada para la no reincorporación, el desistimiento no tendrá más efecto que la pérdida del orden de llamamiento. De lo contrario, se podrá proceder a su cese por abandono o baja voluntaria en la empresa.

#### 6.- Información de puestos vacantes ordinarios.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

En el supuesto de concurrir más solicitudes que vacantes, la empresa decidirá la conversión de aquella persona que más idoneidad presente para cada puesto de trabajo, según criterios objetivos vinculados al perfil profesional y a la polivalencia funcional.

#### 7-. Duración.

Los periodos de actividad e inactividad serán flexibles, efectuándose los llamamientos en orden a las necesidades de la empresa, por fechas estimadas, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

## **Artículo 26. Contrato por circunstancias de la producción.**

El contrato de duración determinada que obedezca a las circunstancias de la producción reguladas en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de un año.



## **Artículo 27. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.**

Estos contratos formativos tendrán una duración que no podrá ser inferior a 6 meses, ni exceder de 12 meses. Con un periodo de prueba de un mes, salvo para titulaciones medias que será de dos meses y para titulaciones superiores que será de tres meses.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el 75% de lo establecido en la tabla salarial para la categoría objeto del contrato. Sin que pueda ser al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

---

## **CAPITULO VI Beneficios asistenciales y varios.**

---

### **Artículo 28. Accidentes de trabajo.**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada el 25 por ciento del salario real, siempre que esta situación sea notoriamente comprobada, durante su permanencia en situación de incapacidad temporal, hasta el límite de 12 meses.

### **Artículo 29. Póliza de accidentes de trabajo por muerte e incapacidad permanente.**

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio procederán al establecimiento o prórroga de una póliza de seguro de accidentes de trabajo con una compañía de seguros, que cubrirá a todo el personal en plantilla al servicio de la empresa, y cuyas personas beneficiarias serán los causahabientes de la persona trabajadora fallecida en accidente de trabajo, siendo considerado como tal el que así defina la legislación vigente de forma que éstos perciban la cantidad de 21.000 euros.

Asimismo, por las empresas se contratará una póliza de accidentes de trabajo por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, por un importe de 21.000 euros.

### **Artículo 30. Ayuda de estudios.**

Toda persona trabajadora con hijo/as a su cargo que lo solicite, percibirá de la empresa la cantidad de 61,65 euros anuales por cada hijo/a en edad escolar (de 3 a 16 años). El abono se realizará en la nómina del mes de octubre, previa justificación de escolaridad y en proporción a la jornada de trabajo de la persona trabajadora. Si



en una misma empresa coincidieran ambos progenitores de un mismo hijo/a, dicho importe se dividirá por mitades, salvo acuerdo escrito de ambos para percibir solo uno de ellos el importe íntegro. En cualquier caso, se respetará la condición más beneficiosa que pueda existir en cada empresa.

### **Artículo 31. Aseos.**

Las empresas dispondrán en sus locales o centros de trabajo de duchas y lavabos de agua caliente y fría. El tiempo que se emplee en vestuario y aseo personal no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

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

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras dos guardapolvos nuevos, uno para invierno y otro para verano, y dos cubrecabezas. Al personal administrativo también les proveerá de una prenda de trabajo adecuada a la función que realizan, que les será entregada en la primera quincena del mes de mayo de cada año. Como quiera que estas prendas tienen carácter anual, pasando este tiempo serán propiedad del interesado.

### **Artículo 33. Horas sindicales.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, que establece un crédito de horas mensuales para el ejercicio de las funciones de representación, se pacta la acumulación de horas de los representantes en cada empresa, hasta un límite mensual de veinticinco horas.

### **Artículo 34. Jubilación parcial y jubilación obligada.**

#### **A.- Jubilación parcial:**

Quienes reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán acceder a la situación de jubilación parcial, siempre que medie acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Este acuerdo podrá recoger una distribución irregular de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. El personal en esta situación percibirá su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

#### **B.- Jubilación obligada:**

Se establece la jubilación obligada en los términos establecidos por la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores que regula la jubilación forzosa, que la limita para cuando la persona trabajadora reúna una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan determinados requisitos, entre ellos vincularse al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.



#### C.- Premio de jubilación:

La persona trabajadora que acceda a su jubilación sin demorar la misma, y reúna el requisito de permanencia en la empresa durante más de 15 años, tendrá derecho como premio de jubilación al salario de convenio que se señala a continuación, según su antigüedad, en la última nómina previa a su jubilación completa:

- Antigüedad: más de 15 y menos de 20 años: 30 días de salario según convenio.
- Antigüedad: más de 20 y menos de 21 años: 45 días de salario según convenio.
- Antigüedad: más de 21 y menos de 22 años: 48 días de salario según convenio.
- Antigüedad: más de 22 y menos de 23 años: 51 días de salario según convenio.
- Antigüedad: más de 23 y menos de 24 años: 54 días de salario según convenio.
- Antigüedad: más de 24 y menos de 25 años: 57 días de salario según convenio.
- Antigüedad: más de 25 años: 60 días de salario según convenio.

### **Artículo 35. Prevención de riesgos laborales.**

En materia de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; RD 39/1997, de 17 de enero; RD 485/1997, de 14 de abril y demás normas reglamentarias y de desarrollo.

### **Artículo 36. Movilidad geográfica.**

Traslado.- Cuando se aleguen razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción que lo justifiquen, las personas trabajadoras de la empresa podrán ser trasladadas a otro centro de trabajo que implique cambio de residencia. A estos efectos, se estará al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores para determinar si existe o no cambio de residencia.

La empresa tendrá en cuenta necesariamente la voluntariedad entre el personal más idóneo, y de no existir voluntarios, designará al personal afectado teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Preaviso.- Las personas trabajadoras que sean trasladadas serán preavisadas con 30 días de antelación.

Puesto de Trabajo.- Será equivalente al de origen, sin perjuicio de que se puedan modificar las funciones, jornada y horario para adaptarse al lugar de destino.

Retribución.- Se garantizará como mínimo la retribución salarial de origen.

Los gastos que conlleve el traslado serán los que se convengan entre la empresa y la persona o personas trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta las circunstancias personales y familiares de cada una de ellas.

Desplazamiento.- Se considerará desplazamiento a efectos del abono que se establece en el presente artículo, aquel que se realice a partir de diez kilómetros del límite del casco urbano y hasta el lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo a razón de un viaje de ida y otro de vuelta por día. El número de kilómetros que



resulte, una vez redondeados por exceso o por defecto, será multiplicado por el importe de 0,19 euros, que servirá para compensar dicho desplazamiento.

El abono por desplazamiento corresponderá, siempre y cuando la empresa no ponga los medios de transporte necesarios o salvo que se alcance acuerdo distinto entre las partes interesadas.

El presente artículo será de aplicación para todas las empresas que trasladen su centro de trabajo a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, respetándose los acuerdos que en su momento haya alcanzado cada empresa con sus personas trabajadoras o la representación de las mismas.

---

## **CAPITULO VII Deberes laborales. Faltas y sanciones.**

---

### **Artículo 37. Dirección y Control de la Actividad Laboral.**

Deberes Laborales:

1. Toda persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien éste delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad en su caso.
4. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.
5. Sin perjuicio de las normas legalmente establecidas o las que en particular pueda establecer la empresa, en cumplimiento de sus facultades de dirección, la persona trabajadora se compromete a cuidar de su trabajo, así como de las máquinas que se encuentren bajo su control, prestándole la máxima atención. A tal efecto, se cuidará -por quedar expresamente prohibido-, de no utilizar dentro del centro de trabajo, aparatos tipo MP3, MP4, o cualquier otro similar, con o sin auriculares, así como no utilizará teléfonos móviles privados. Asimismo, y habida cuenta de tratarse de empresas de alimentación, no está permitido fumar en ninguna dependencia del centro de trabajo.



6. Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la Ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

## **Artículo 38. Régimen disciplinario.**

I. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables de las personas trabajadoras, podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será informada a la representación de las personas trabajadoras, si la hubiere.

En los despidos disciplinarios solo existirá obligación de expediente contradictorio cuando se trate de personas trabajadoras que sean representantes de las personas trabajadoras.

II. Graduación de las faltas.

A-. Se considerarán como faltas leves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- 3) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- 4) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.



5) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

6) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7) La utilización en el centro de trabajo de aparatos reproductores de imágenes y/o sonidos, o cualquier otro similar, con o sin auriculares, si con ello no se ha puesto en riesgo la prevención de riesgos laborales o la diligencia debida en el trabajo.

8) La falta de comunicación a la empresa por la persona trabajadora o por persona allegada a la misma, tan pronto le resulte posible, de cualquier proceso de incapacidad, tanto de la baja como del alta.

9) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, cuando tal incumplimiento no origine riesgo de daños graves o muy graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

B.- Se considerarán como faltas graves:

1) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

2) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

3) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la Agencia Tributaria.

4) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el número 4 del siguiente apartado C.

5) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

7) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

8) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

10) La afectación de la conducta, estado de ánimo o percepción durante el trabajo por el consumo aislado y no habitual de sustancias químicas, psicoactivas o alcohol, siempre que no se derive en perjuicio muy grave para las personas o las cosas, o en el mal funcionamiento del servicio que ocasione un rendimiento inferior al



esperado. También si se produce por el efecto secundario del consumo de medicamentos, si avisan en su prospecto de dichos efectos secundarios y la persona trabajadora no ha informado de ello a la empresa para que se adopten medidas preventivas en su caso.

- 11) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- 12) La ejecución deficiente, negligencia o desidia, en los trabajos encomendados que afecte a la buena marcha del servicio, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 13) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- 14) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- 15) Las derivadas de lo establecido en los números 4, 5 y 6 del anterior apartado A cuando sus consecuencias puedan considerarse graves.
- 16) La utilización en el centro de trabajo de aparatos reproductores de imágenes y/o sonidos, o cualquier otro similar, con o sin auriculares, si con ello se ha puesto en riesgo la prevención de riesgos laborales o la diligencia debida en el trabajo.
- 17) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- 18) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- 19) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 20) Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles durante las horas de trabajo.
- 21) El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo, que ocasione perjuicio.
- 22) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras. Así como la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- 23) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

C.- Se considerarán como faltas muy graves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de otras personas trabajadoras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la



finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

- 5) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- 6) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- 7) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 8) Las derivadas del número 4 del anterior apartado A y de los números 6, 12 y 14 del anterior apartado B si sus consecuencias pueden considerarse de muy graves.
- 9) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- 10) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 11) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 12) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 13) El acoso sexual, identificable con cualquier comportamiento no deseado de índole sexual que atente contra la dignidad de una persona. El acoso moral, entendido como toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. El acoso o maltrato por razón de origen racial o étnico, sexo, orientación o identidad sexual, religión o convicciones, discapacidad, o edad a cualquier persona trabajadora, también a las personas que se relacionan con la empresa (proveedores, clientes y visitas, etc.).
- 14) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, cuando tal incumplimiento no origine riesgo de daños muy graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras. Y la no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- 15) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### III. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

---



## **CAPITULO VIII Fomento de la igualdad y no discriminación.**

---

### **Artículo 39. Objetivos generales.**

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran oportuno establecer un marco general de referencia sectorial para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Establecer medidas para la prevención y actuación en caso de acoso.
- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial de este convenio.
- Establecer directrices para la gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual, afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

### **Artículo 40. No discriminación en las relaciones laborales.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector del presente convenio, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, ocupación de puestos de responsabilidad, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en la afiliación y en la participación en las organizaciones sindicales.

### **Artículo 41. Planes de igualdad.**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio colectivo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa y serán de obligatoria implantación en los términos del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la Disposición transitoria décima segunda del mismo texto legal.

## **Artículo 42. Igualdad de remuneración y registro salarial.**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

## **Artículo 43. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.**

Las empresas quedan comprometidas a desarrollar en la medida de sus posibilidades un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso.

## **Artículo 44. Personas con discapacidad.**

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio colectivo atenderán a las circunstancias especiales de las personas con discapacidad, colaborando en su integración y accesibilidad, así como en general el respeto al derecho al trabajo que determina el Capítulo VI de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



## **Artículo 45. LGTBI.**

El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es un compromiso de las empresas y de las personas trabajadoras de este sector.

En las empresas se aplicará la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

## **Artículo 46. Desconexión digital.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital. Las empresas se abstendrán de transmitir órdenes, realizar solicitudes o efectuar comunicaciones fuera del horario laboral, salvo que sean a dispositivos de la empresa puestos a disposición de las personas trabajadoras y que estas no tengan obligación de mantener conectados o atender fuera de su jornada. Únicamente se exceptúa de este derecho que concurran circunstancias no previstas que puedan constituir un riesgo grave para las personas o un potencial perjuicio empresarial que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES.**

---

Adicional Primera.- La nueva clasificación profesional, por grupos y niveles desplegará sus efectos desde el 1 de enero de 2024, sin que sea necesario adaptar las nóminas y demás documentos afectados con efectos retroactivos, bastando con su actualización dentro de los dos meses siguientes a la publicación del texto articulado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Adicional Segunda.- La nueva clasificación profesional de 2024, por grupos y niveles, no podrá conllevar que ninguna persona dentro del ámbito de aplicación del presente convenio pueda ver aumentada o disminuida la retribución salarial que viniese percibiendo hasta el momento en las anteriores categorías profesionales, únicamente por el cambio nominal a las nuevas definiciones y clasificaciones. De reclamarse una variación deberá sustentarse la misma por la realización de funciones y tareas efectivas que históricamente vengán encuadradas incorrectamente en las categorías existentes en la empresa.

Se autoriza expresamente a la Comisión paritaria para que interprete con efectos vinculantes cualquier duda o cuestión que pueda surgir con respecto al nuevo sistema de clasificación profesional y sus niveles retributivos, a petición de cualquier empresa o sindicato del sector.

Adicional Tercera.- A efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 22, apartado 4, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar, en anexo, la Tabla Salarial, donde se encuentran recogidos los conceptos salariales más habituales y de afectación general a



todas las personas trabajadoras, como son el salario base, el Plus de Convenio y la remuneración anual de los grupos profesionales del Sector. Todo ello en función de las horas anuales de trabajo efectivo.

Adicional Cuarta.- Inaplicación de las condiciones de trabajo. El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse, en todo o en parte, de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el resto de las condiciones de trabajo previstas en dicho artículo.

Los acuerdos adoptados en la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria del Convenio.

Los desacuerdos o discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se solventarán de manera efectiva mediante su sometimiento a arbitraje en los términos dispuestos por el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Adicional Quinta.- Ambas partes negociadoras se comprometen a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento previsto, con el propósito de concluir de buena fe su negociación lo antes que resulte posible.

## **CLÁUSULAS FINALES.**

---

Cláusula de garantía.- Las cláusulas negociadas en el presente texto articulado y sus anexos, constituyen un todo, si la autoridad laboral o judicial anulase alguna o una parte, las partes se obligan a volver a negociar alcanzado de nuevo el equilibrio en la negociación. Igualmente, si fuese necesario subsanar se comprometen las partes a hacerlo de forma equitativa y ajustada al sentido de lo negociado.

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la representación de la Asociación de Empresas de Especies, Condimentos e Infusiones de la Comunidad Valenciana (APRECOIN); el Sindicato Confederación Independiente Fético de la Provincia de Alicante (FETICO-SITPA); y el Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA); por libre y mayoritaria expresión de voluntad, y cuyas representaciones reúnen las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

## **ANEXO I.- Grupos Profesionales.**

---

Clasificación profesional. Se establecen ocho grupos profesionales.

Los grupos profesionales se estructuran con niveles retributivos que permiten un mejor tránsito al nuevo sistema de las tablas salariales desde las categorías profesionales existentes hasta ahora. Estos niveles retributivos tienen como único objetivo una mejor especificación salarial en beneficio de la persona trabajadora, y no suponen limitación funcional alguna a la movilidad o flexibilidad de funciones y tareas dentro del propio grupo, que es un todo único a dichos efectos.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en la promoción y el desarrollo en



el trabajo. Las empresas fomentarán la formación de sus personas trabajadoras, facilitando su promoción interna según su polivalencia.

El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

Para ascender a un Grupo Profesional superior se estará a sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias: Titulación adecuada. Conocimientos del puesto de trabajo. Permanencia en el Grupo Profesional. Historial profesional. Ausencia de sanciones graves y muy graves.

En condiciones de idoneidad idénticas o muy similares, se adjudicará el ascenso a la persona más antigua en el escalafón. A este respecto dentro de un mismo Grupo Profesional el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional, y en caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si está es la misma, a la mayor edad de la persona trabajadora.

#### Grupo profesional 1.- DIRECCIÓN Y PERSONAS MUY CUALIFICADAS.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa (divisiones, departamentos, fábricas, plantas, u otro ámbito similar), partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión directamente a la administración o propiedad de la empresa. También aquellos puestos cuyas funciones y tareas consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, y cuyo conjunto normalmente exige una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado -completada o no con estudios específicos de postgrado o doctorado-, o bien a una dilatada experiencia profesional.

El nivel retributivo concreto que aplicar será el resultado de la combinación de mando, autonomía, responsabilidad, complejidad, titulación y experiencia.

Alta dirección. Nivel 1.

Dirección y personas muy cualificadas. Nivel 2.

Personas muy cualificadas. Nivel 6.

Ejemplos de Alta dirección. Nivel 1: Personas situadas en la más alta jerarquía funcional de la empresa.

Ejemplos de Dirección y personas muy cualificadas. Nivel 2: Personas que dirigen áreas o departamentos (financiero, administración, recursos humanos, compras, producción, de calidad e i+d, comercial y marketing, jurídico) o que forman su nivel ejecutivo.

Ejemplos de Personas muy cualificadas. Nivel 6: Titulados adjuntos al personal directivo o ejecutivo cuyos conocimientos aportan un especial valor añadido a la dirección y organización de la empresa (abogados, economistas, ingenieros, graduados sociales, ...).

#### Grupo profesional 2.- ALTOS RESPONSABLES E INTERMEDIOS.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo aquellos puestos cuyas funciones y y tareas consisten en



integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, y de relaciones humanas.

Se considerarán incluidas en este grupo aquellos puestos cuyas funciones consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas de organización y control siguiendo instrucciones generales. También los contenidos referentes al marketing y a las ventas o comercio. Las funciones de calidad y cualidad. Y las de cumplimiento normativo y de responsabilidad social corporativa.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria, completados con un periodo de prácticas, o una experiencia profesional acreditada.

Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función o Certificado de Profesionalidad equivalente.

El nivel retributivo concreto que aplicar será el resultado de la combinación de mando, autonomía, responsabilidad, complejidad, titulación y experiencia.

Personas con responsabilidad alta. Nivel 3.

Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 4.

Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 5.

Personas con responsabilidad intermedia. Nivel 8.

Ejemplo de Personas con responsabilidad alta. Nivel 3: jefes (financiero, administración, recursos humanos, compras, producción, de calidad e i+d, comercial y marketing, jurídico).

Ejemplo de Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 4: Encargados de área o de departamento. Responsables técnicos.

Ejemplo de Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 5: Encargado de planta o general. Gestor comercial con responsabilidad sobre un mercado o sector geográfico.

Ejemplo de Personas con responsabilidad intermedia. Nivel 8: Encargado de sección. Jefes de equipos de dimensiones medias.

Grupo profesional 3.- OFICIALES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL.

Criterios generales: Trabajos especializados referentes a la calidad y cualidad, laboratorio, administrativos y contables, recursos humanos, financieros, ventas, diseño y marketing, también las de analista e informática, de cumplimiento normativo, de prevención y de responsabilidad social corporativa. Funciones y tareas de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de estas, pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras. Utilización de soportes y elementos informáticos o electrónicos. También el empleo de idiomas extranjeros en lo necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Superior o Medio completado con experiencia profesional o Certificado de Profesionalidad equivalente. La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria o Certificado de Profesionalidad equivalente El nivel



retributivo concreto que aplicar será el resultado de la combinación de mando, autonomía, responsabilidad, complejidad, titulación y experiencia.

Oficial comercial. Nivel 7.

Oficial técnico de calidad y control. Nivel 7.

Oficial administrativo de primera. Nivel 7.

Oficial administrativo de segunda. Nivel 10.

#### Grupo profesional 4.- AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES.

Criterios generales: Funciones y tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, pueden requerir conocimientos profesionales básicos y aptitudes prácticas, con la posible utilización de elementos de sistemas de proceso de la información u ofimático, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. Se incluyen en este grupo las personas telefonistas y mecanógrafos.

La diferencia fundamental con el oficial es la dependencia o falta de autonomía derivadas de una responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática, en las funciones y tareas encomendadas que serán básicas o elementales.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o Certificado de Profesionalidad equivalente.

El nivel retributivo concreto que aplicar será el resultado de la combinación de mando, autonomía, responsabilidad, complejidad, titulación y experiencia.

Auxiliar comercial. Nivel 12.

Auxiliar técnico de calidad y control. Nivel 14.

Auxiliar administrativo. Nivel 14.

#### Grupo profesional 5.- PRODUCCIÓN OFICIALES PRIMERA Y SEGUNDA.

Criterios generales: Funciones y tareas que consisten en operaciones de producción, realizadas de forma autónoma y responsable, en coordinación con otros o no, aunque requieran cierto grado de supervisión e instrucción, que normalmente exigen conocimientos profesionales y una experiencia previa. Incluye la operación de máquinas y su manejo autónomo.

Formación: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria o Certificado de Profesionalidad equivalente, o bien una suficiente experiencia profesional para el puesto.

El nivel retributivo concreto que aplicar será el resultado de la combinación de mando, autonomía, responsabilidad, complejidad, titulación y experiencia.

Oficial de primera: mantenimiento. Nivel 9.

Oficial de segunda: mantenimiento. Nivel 11.

Las personas de mantenimiento son aquellas que destacan por su capacidad de mantener en funcionamiento los procesos y las máquinas, incluso las complejas y de gran especialización, también ante incidencias y averías



(oficial de primera); o bien de realizar labores básicas y rutinarias, y solucionar averías de escasa complejidad (oficial de segunda).

Oficial de primera: producción. Nivel 9.

Oficial de segunda: producción. Nivel 13.

El oficial de primera de producción es una persona con experiencia que destaca por su manejo completo e integrado de los procesos y las máquinas de fabricación, siendo capaz de operar con la debida perfección, destreza y adecuado rendimiento, un conjunto de máquina, cadena o línea de fabricación, de la que se hace responsable.

Es una persona con autonomía en la toma de decisiones, que cuida de la eficiencia y conservación de sus máquinas, útiles y herramientas, informando de cualquier desperfecto que observe y pueda disminuir la producción, que es partícipe de la responsabilidad en la calidad o correcto acabado de la producción a su cargo, y que coordina y supervisa al resto de personas que operan en los procesos y máquinas a su cargo.

Las empresas podrán designar oficiales de primera de producción que no tengan personas a su cargo.

El oficial de segunda de producción es una persona con experiencia que no ha adquirido la perfección, destreza y rendimiento global exigida a los oficiales de primera, que no realiza el manejo central o integrado de los procesos, no asume directamente la responsabilidad final del acabado. Tampoco coordina o supervisa a otras personas.

Oficial de primera: envasado y empaquetado. Nivel 15.

Oficial de segunda: envasado y empaquetado. Nivel 16.

El oficial de primera de acabado, envasado y empaquetado es una persona con experiencia que destaca por su manejo de los procesos y las máquinas de envasado, empaquetado, etiquetado y acabado diverso, siendo capaz de operar con la debida perfección, destreza y adecuado rendimiento, esa parte del proceso sea manual o mecánico.

Es una persona sin autonomía en la toma de decisiones, ello sin perjuicio de informar de cualquier hecho o circunstancia que incida en la producción, que cuida de la conservación y limpieza de sus máquinas, útiles y herramientas, que no participa directamente de responsabilidad en la calidad o correcto acabado de la producción a su cargo, y que no coordina y supervisa a ninguna persona.

El oficial de segunda de acabado, envasado y empaquetado es una persona con experiencia que no ha adquirido la perfección, destreza y rendimiento global exigida a los oficiales de primera, no asume la responsabilidad final del acabado. Tampoco coordina o supervisa a otras personas.

Oficial de primera: logística y almacén. Nivel 11.

Oficial de segunda: logística y almacén. Nivel 13.

Las personas integradas en logística y almacén son aquellas que realizan sus funciones y tareas en dichas secciones. Pueden destacar por su capacidad de organizar y distribuir, y su responsabilidad de control (oficial de primera), o limitarse al manejo de carretillas elevadoras, carga y descarga (oficial de segunda). En ambos casos, incluye las funciones de inventario.



#### Grupo profesional 6.- PRODUCCIÓN OFICIALES DE TERCERA.

Criterios generales: Funciones y tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo muy preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que solo exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y la utilización de útiles accesorios para la finalización de las operaciones, con la posible utilización de elementos periféricos de sistemas de información, tales como lectores o escáneres, para los que el trabajador haya sido formado para su uso. Especialmente sus tareas y funciones se limitarán a cargas y descargas, a procesos manuales, o a servicios de estricto apoyo o auxilio al personal de producción. No podrán operar máquinas de producción o de envasado y empaquetado.

Formación: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias o Certificado de Profesionalidad equivalente, o bien una suficiente experiencia profesional para el puesto.

El nivel retributivo concreto que aplicar será el resultado de la combinación de mando, autonomía, responsabilidad, complejidad, titulación y experiencia.

Oficial de tercera: producción. Nivel 17.

Oficial de tercera: logística y almacén. Nivel 18.

#### Grupo profesional 7.- PERSONAS CON OTROS OFICIOS.

Criterios generales: Funciones y tareas no integradas en el ciclo productivo, que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de educación básica o elemental.

El nivel retributivo concreto que aplicar será el resultado de la combinación de mando, autonomía, responsabilidad, complejidad, titulación y experiencia.

Personas oficios varios. Nivel 18 Personal de limpieza. Nivel 19 Oficios varios: personal no integrado en el proceso productivo (limpieza industrial, jardinería, control de acceso, botones, etc.).

Limpieza: personal de limpieza no industrial.

#### Grupo profesional 8.- PERSONAS EN FORMACIÓN.

Previsión para el personal en formación en alternancia.

Personas en formación. Nivel 20.

## **ANEXO II.- Tabla Salarial 2025.**

---

La tabla salarial de 2025 que se reproduce es la anterior tabla salarial de 2024 con el incremento anual pactado del 3,00%.



**CONVENIO DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA (Provincia Alicante)**

**TABLA SALARIOS 2025**

3,00% s/tabla 2024

GRUPOS PROFESIONALES	Importe en Euros		
	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración
	MENSUAL		ANUAL
<b>GRUPO I : DIRECCIÓN Y PERSONAS MUY CUALIFICADAS</b>			
Alta dirección. Nivel 1	2.209,54	64,95	33.922,45
Dirección y personas muy cualificadas. Nivel 2	2.090,72	64,95	32.140,30
Personas muy cualificadas. Nivel 6	1.663,09	64,95	25.725,76
<b>GRUPO II : ALTOS RESPONSABLES E INTERMEDIOS</b>			
Personas con responsabilidad alta. Nivel 3	1.870,88	64,95	28.842,65
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 4	1.781,55	64,95	27.502,67
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 5	1.692,18	64,95	26.162,07
Personas con responsabilidad intermedia. Nivel 8	1.557,99	64,95	24.149,25



<b>GRUPO III : OFICIALES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL</b>			
Oficial comercial. Nivel 7	1.647,42	64,95	25.490,77
Oficial técnico de calidad y control. Nivel 7	1.647,42	64,95	25.490,77
Oficial administrativo de primera. Nivel 7	1.647,42	64,95	25.490,77
Oficial administrativo de segunda. Nivel 10	1.513,40	64,95	23.480,42
<b>GRUPO IV : AUXILIARES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL</b>			
Auxiliar comercial. Nivel 12	1.468,78	64,95	22.811,12
Auxiliar técnico de calidad y control. Nivel 14	1.425,07	64,95	22.155,42
Auxiliar administrativo. Nivel 14	1.425,07	64,95	22.155,42
	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Remuneración</b>
	<b>DIARIO</b>		<b>ANUAL</b>
<b>GRUPO V : PRODUCCIÓN OFICIALES PRIMERA Y SEGUNDA</b>			
Oficial de primera: mantenimiento. Nivel 9	50,44	2,17	23.743,05
Oficial de segunda: mantenimiento. Nivel 11	49,51	2,17	23.321,26
Oficial de primera: producción. Nivel 9	50,44	2,17	23.743,05
Oficial de segunda: producción. Nivel 13	47,62	2,17	22.458,94
Oficial de primera: envasado y empaquetado. Nivel 15	46,44	2,17	21.924,68
Oficial de segunda: envasado y empaquetado. Nivel 16	45,97	2,17	21.709,10
Oficial de primera: logística y almacén. Nivel 11	49,51	2,17	23.321,26
Oficial de segunda: logística y almacén. Nivel 13	47,62	2,17	22.458,94
<b>GRUPO VI : PRODUCCIÓN OFICIALES TERCERA</b>			
Oficial de tercera: producción. Nivel 17	45,52	2,17	21.502,90
Oficial de tercera: logística y almacén. Nivel 18	44,51	2,17	21.043,62

<b>GRUPO VII : PERSONAS OTROS OFICIOS</b>			
Personas oficios varios. Nivel 18	44,51	2,17	21.043,62
Personal de limpieza. Nivel 19	42,97	2,17	20.345,33
<b>GRUPO VIII : PERSONAS EN FORMACIÓN</b>			
Personas en formación. Nivel 20	34,20	2,17	16.352,43

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 48 de 11/03/2026)

RESOLUCIÓN TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025 Y PROVISIONALES 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE PREPARADOS DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA.



RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación de las tablas salariales respecto del Convenio Colectivo del sector de PREPARADOS DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA de la provincia de Alicante - Código Convenio 03000875011981

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 27/02/2026 se remitió al Registro de Convenios de Alicante la solicitud de registro, depósito y publicación de las tablas salariales definitivas para el año 2025 y provisionales para el año 2026 respecto del convenio colectivo para el sector de Preparados de Especies, Condimentos y Herboristería de la Provincia de Alicante para el año 2026. El acuerdo fue suscrito, por la parte empresarial, por la representación de la Asociación de Empresas de Especies, Condimentos e Infusiones de la Comunidad Valenciana (APRECOIN) y, por la parte social, por el Sindicato Confederación Independiente Fetico de la Provincia de Alicante (FETICO-SITPA) y el Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA).

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 y en la Disposición Transitoria del Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto original de las citadas tablas salariales.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 5 de marzo de 2026.

LA DIRECTORA TERRITORIAL.

Cortes María Martínez de las Heras.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA, PARA LA PROVINCIA DE ALICANTE.

Código de Convenio: 03000875011981.



#### COMISION PARITARIA.

En la ciudad de Novelda (Alicante), siendo las 12:00 horas del jueves día 22 de diciembre de 2026, se reúne telemáticamente la representación sectorial de las personas trabajadoras, junto con la representación empresarial del sector, y que son:

- Sindicato FETICO-SITPA, sindicato firmante del convenio. Asiste, Dña. M<sup>a</sup>.

Asunción Seller Devesa, Dña. Paqui Rivera Riquelme y Dña. Puri Carbonell Rico, asesorados por D. Joaquín Gil Navarro.

- Sindicato UGT, sindicato firmante del convenio. Asiste, Dña. Irina Blinova, asesorada por Dña. Delia Garcia Pasamar.

- Asociación de Empresas de Especias, Condimentos e Infusiones de la Comunidad Valenciana (APRECOIN), patronal y firmante del convenio. Asiste, D. Jesús Navarro Navarro, D. Juan Luis Martínez Gómez, D. Antonio García Gómez y Dña. Alicia Moya Cambronero, asesorados por el letrado D. J. Javier Navarro Noguera.

Convocados bajo el siguiente, ORDEN DEL DÍA.

1º- Constituirse en Comisión Paritaria.

2º- Aprobar la tabla salarial definitiva para el año 2025.

3º- Aprobar la tabla salarial provisional para el año 2026.

4º- Delegar el registro y publicación de los presentes acuerdos y sus tablas.

#### ACUERDAN.

Primero.- Constitución de la Comisión Paritaria del Convenio.

El artículo 6 del texto articulado del vigente Convenio Colectivo 2025-2028, titulado «Comisión paritaria y resolución de conflictos», regula la Comisión paritaria.

Entre sus funciones establece:

«Interpretación, revisión y actualización de las tablas salariales y demás conceptos salariales, según los términos del art. 16 y ss. del presente texto».

Ambas partes comparecientes acuerdan constituirse en Comisión paritaria, reconociéndose recíprocamente representación y legitimidad.

Segundo.- Aprobar la tabla salarial definitiva para el año 2025.

El artículo 16 del texto articulado del vigente Convenio Colectivo 2025-2028, titulado «Tabla salarial y revisión salarial», establece:

«Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2025, será de aplicación la tabla salarial que figura como Anexo II del presente Convenio. Dicha tabla salarial en su conjunto representa un incremento salarial revisable del 3,00% sobre el conjunto de la tabla salarial definitiva del año 2024».

«Se establece que si la variación anual definitiva del IPC de 2025, considerada de diciembre 2024 a diciembre 2025, una vez publicada es superior al incremento pactado, se adicionará la diferencia hasta un máximo de un



1,00% más, es decir hasta alcanzar, en su caso, el 4,00% acumulado, que actuará como tope, en la tabla salarial del año inmediatamente siguiente».

Es hecho notorio que la variación experimentada por el IPC de diciembre de 2024 a diciembre de 2025 es del 2,90% según comunicado del INE, y que ese incremento es inferior al incremento pactado del 3% por lo que no procede revisión alguna.

Se acuerda por unanimidad que la tabla provisional de 2025 pase a ser definitiva y que no corresponde aplicar incremento alguno, con origen en la revisión de 2025, ni en ella ni en la tabla del año siguiente.

Tercero.- Aprobar la tabla salarial provisional para el año 2026.

El artículo 16 del texto articulado del vigente Convenio Colectivo 2025-2028, titulado «Tabla salarial y revisión salarial», establece:

«Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2026, será de aplicación la tabla salarial de 2025 incrementada en un 2,00% revisable sobre el conjunto de la tabla salarial definitiva del año 2025».

Se adjunta como Anexo la tabla salarial provisional de 2026 que es aprobada por unanimidad por la Comisión paritaria, que es la de 2025 incrementada en un 2,00%.

Cuarto.- Delegar el registro y publicación de los acuerdos y tablas.

La Comisión paritaria acuerda delegar en el letrado colegiado, José Javier Navarro Noguera, para efectuar cuantos trámites reglamentarios sean necesarios para la transmisión, registro, inscripción y publicación, de los presentes acuerdos y la tabla salarial 2026, quedando autorizado para las citadas facultades, incluida la subsanación.

Y siendo las 12:30 se levanta la sesión, acordándose la redacción del acta y anexo, que después de leída es firmada por todos los presentes, en señal de conformidad.



**FIRMAS DE LA REPRESENTACIÓN de lo/as TRABAJADORE/AS**

Dña. M<sup>a</sup>. Asunción Sellar Devesa

Dña. Paqui Rivera Riquelme

Dña. Puri Carbonell Rico

Dña. Irina Blinova

**FIRMAS DE LA REPRESENTACIÓN de lo/as EMPRESARIO/AS**

D. Jesús Navarro Navarro

D. Juan Luis Martínez Gómez

D. Antonio García Gómez

Dña. Alicia Moya Cambronero





CONVENIO DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA (Provincia Alicante)

TABLA SALARIOS 2026

2,00% s/tabla 2025

GRUPOS PROFESIONALES	Importe en Euros		
	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración
	MENSUAL		ANUAL
<b>GRUPO I : DIRECCIÓN Y PERSONAS MUY CUALIFICADAS</b>			
Alta dirección. Nivel 1	2.253,73	66,25	34.600,95
Dirección y personas muy cualificadas. Nivel 2	2.132,53	66,25	32.782,95
Personas muy cualificadas. Nivel 6	1.696,35	66,25	26.240,25
<b>GRUPO II : ALTOS RESPONSABLES E INTERMEDIOS</b>			
Personas con responsabilidad alta. Nivel 3	1.908,30	66,25	29.419,50
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 4	1.817,18	66,25	28.052,70
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 5	1.726,02	66,25	26.685,30
Personas con responsabilidad intermedia. Nivel 8	1.589,15	66,25	24.632,25
<b>GRUPO III : OFICIALES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL</b>			
Oficial comercial. Nivel 7	1.680,37	66,25	26.000,55
Oficial técnico de calidad y control. Nivel 7	1.680,37	66,25	26.000,55
Oficial administrativo de primera. Nivel 7	1.680,37	66,25	26.000,55
Oficial administrativo de segunda. Nivel 10	1.543,67	66,25	23.950,05





**GRUPO IV : AUXILIARES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL**

Auxiliar comercial. Nivel 12	1.498,16	66,25	23.267,40
Auxiliar técnico de calidad y control. Nivel 14	1.453,57	66,25	22.598,55
Auxiliar administrativo. Nivel 14	1.453,57	66,25	22.598,55

Salario Base	Plus Convenio	Remuneración
DIARIO		ANUAL

**GRUPO V : PRODUCCIÓN OFICIALES PRIMERA Y SEGUNDA**

Oficial de primera: mantenimiento. Nivel 9	51,45	2,21	24.216,40
Oficial de segunda: mantenimiento. Nivel 11	50,50	2,21	23.784,15
Oficial de primera: producción. Nivel 9	51,45	2,21	24.216,40
Oficial de segunda: producción. Nivel 13	48,57	2,21	22.906,00
Oficial de primera: envasado y empaquetado. Nivel 15	47,37	2,21	22.360,00
Oficial de segunda: envasado y empaquetado. Nivel 16	46,89	2,21	22.141,60
Oficial de primera: logística y almacén. Nivel 11	50,50	2,21	23.784,15
Oficial de segunda: logística y almacén. Nivel 13	48,57	2,21	22.906,00

**GRUPO VI : PRODUCCIÓN OFICIALES TERCERA**

Oficial de tercera: producción. Nivel 17	46,43	2,21	21.932,30
Oficial de tercera: logística y almacén. Nivel 18	45,40	2,21	21.463,65

**GRUPO VII : PERSONAS OTROS OFICIOS**

Personas oficios varios. Nivel 18	45,40	2,21	21.463,65
Personal de limpieza. Nivel 19	43,83	2,21	20.749,30

**GRUPO VIII : PERSONAS EN FORMACIÓN**

Personas en formación. Nivel 20	34,88	2,21	16.677,05
---------------------------------	-------	------	-----------

**Tablas salariales**

<b>CONVENIO COLECTIVO PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA DE ALICANTE</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 42 de 02/03/2020)</b>				
Artículo 7. Jornada laboral.				
1.- La jornada laboral durante los años de vigencia del presente convenio queda establecida en una duración máxima de	1768	horas ordinarias anuales de trabajo efectivo, ...		
Artículo 19. Plus de nocturnidad	25%	de su salario base		
Artículo 20. Plus de actividad molinera	10%	sobre el salario base		
Artículo 21. Pagas extraordinarias (2). Artículo 22. Participación en beneficios (1)	3	a razón de treinta días de salario base más el complemento ad personam en su caso		



Artículo 27. Ayuda de estudios	57,5	euros anuales por cada hijo/a en edad escolar		
ANEXO III. TABLA SALARIAL 2020.				
TABLA SALARIOS 2020 - 2,00% s/tabla 2019. Importe en Euros				
GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base MENSUAL	Plus Convenio MENSUAL	Remuneración ANUAL	
GRUPO I : TECNICOS TITULADOS				
I a) ECONOMISTAS Y Titulados Superiores	1.957,18	57,54	30.048,18	
I b) GRADUADO SOCIAL	1.851,95	57,54	28.469,73	
I c) AYUDANTE TECNICO	1.473,15	57,54	22.787,73	
GRUPO II :TECNICOS NO TITULADOS				
II a) ENCARGADO GENERAL	1.498,91	57,54	23.174,13	
II b) ENCARGADO DE SECCION	1.380,06	57,54	21.391,38	
GRUPO III : ADMINISTRATIVOS				
III a) JEFE 1ª	1.657,21	57,54	25.548,63	
III b) JEFE 2ª	1.578,08	57,54	24.361,68	
III c) OPERADOR ORDENADOR	1.459,27	57,54	22.257,53	
III d) OFICIAL 1ª	1.459,27	57,54	22.257,53	
III e) OFICIAL 2ª	1.340,55	57,54	20.798,73	
III f) AUXILIARES	1.262,31	57,54	19.625,13	
III g) ASPIRANTES 1º AÑO	840,70	57,54	13.300,98	
III h) ASPIRANTES 2º AÑO	904,96	57,54	14.264,88	



III i) TELEFONISTA	1.221,76	57,54	19.016,88
III j) JEFE DE VENTAS	1.617,79	57,54	24.957,33
III k) INSPECTOR DE VENTAS	1.538,53	57,54	23.768,43
III l) PROMOTOR	1.340,55	57,54	23.798,73
III m) VIAJANTE C/S AUTOVENTAS	1.301,04	57,54	20.206,08
	Salario Base DIARIO	Plus Convenio DIARIO	Remuneración ANUAL
GRUPO IV:			
PERSONAL DE PRODUCCION Y OF. AUXILIARES			
PERSONAL DE ENVASADO Y EMPAQUETADO			
IV a) OFICIAL 1ª PRODUCCION Y OFICIOS AUX.	44,68	1,98	21.033,85
IV b) OFICIAL 1ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	41,14	1,98	19.423,15
IV c) OFICIAL 2ª PRODUCCION	42,18	1,98	19.896,35
IV d) OFICIAL 2ª OFICIOS AUXILIARES	43,85	1,98	20.656,20
IV e) OFICIAL 2ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	40,72	1,98	19.232,05
IV f) AYUDANTE PRODUCCION Y ENVASADO	40,32	1,98	19.050,05
GRUPO V: SUBALTERNOS			
V a) ALMACENEROS	41,35	1,98	19.896,35
V b) COBRADOR, VIGILANTE Y ORDENANZA	40,33	1,98	19.423,15
V c) MOZO DE ALMACEN	38,66	1,98	18.645,10
GRUPO VI : NO CUALIFICADOS			
VI a) PEON	38,66	1,98	18.645,10



VI b) PERSONAL DE LIMPIEZA	37,31	1,98	18.021,75	
VI c) EN FORMACION 1º año/ APRENDIZ 1º año	26,18	1,98	13.303,40	
VI d) EN FORMACION 2º año/ APRENDIZ 2º año	29,63	1,98	14.454,55	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 55 de 21/03/2022)</b>				
TABLA SALARIOS 2021. 1,20% s/tabla 2020				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	
GRUPO I : TECNICOS TITULADOS				
I a) ECONOMISTAS Y Titulados Superiores	1.980,67	58,23	30.408,81	
I b) GRADUADO SOCIAL	1.874,17	58,23	28.811,31	
I c) AYUDANTE TECNICO	1.490,83	58,23	23.061,21	
GRUPO II :TECNICOS NO TITULADOS				
II a) ENCARGADO GENERAL	1.516,90	58,23	23.452,26	
II b) ENCARGADO DE SECCION	1.396,62	58,23	21.648,06	
GRUPO III : ADMINISTRATIVOS				
III a) JEFE 1ª	1.677,10	58,23	25.855,26	
III b) JEFE 2ª	1.597,02	58,23	24.654,06	
III c) OPERADOR ORDENADOR	1.476,78	58,23	22.850,46	
III d) OFICIAL 1ª	1.476,78	58,23	22.850,46	
III e) OFICIAL 2ª	1.356,64	58,23	21.048,36	
III f) AUXILIARES	1.277,46	58,23	19.860,66	
III g) ASPIRANTES 1º AÑO	840,70	58,23	13.309,26	*



III h) ASPIRANTES 2º AÑO	915,82	58,23	14.436,06	
III i) TELEFONISTA	1.236,42	58,23	19.245,06	
III j) JEFE DE VENTAS	1.637,20	58,23	25.256,76	
III k) INSPECTOR DE VENTAS	1.556,99	58,23	24.053,61	
III l) PROMOTOR	1.356,64	58,23	21.048,36	
III m) VIAJANTE C/S AUTOVENTAS	1.316,65	58,23	20.448,51	
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIARIO	PLUS CONVENIO DIARIO	REMUNERACIÓN ANUAL	
GRUPO IV: ANUAL				
PERSONAL DE PRODUCCION Y OF. AUXILIARES				
PERSONAL DE ENVASADO Y EMPAQUETADO				
IV a) OFICIAL 1ª PRODUCCION Y OFICIOS AUX.	45,22	1,95	21.286,85	
IV b) OFICIAL 1ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	41,63	1,95	19.653,40	
IV c) OFICIAL 2ª PRODUCCION	42,69	1,95	20.135,70	
IV d) OFICIAL 2ª OFICIOS AUXILIARES	44,38	1,95	20.904,65	
IV e) OFICIAL 2ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	41,21	1,95	19.462,30	
IV f) AYUDANTE PRODUCCION Y ENVASADO	40,80	1,95	19.275,75	
GRUPO V: SUBALTERNOS		1,95		
V a) ALMACENEROS	42,69	1,95	20.135,70	
V b) COBRADOR, VIGILANTE Y ORDENANZA	41,63	1,95	19.653,40	
V c) MOZO DE ALMACEN	39,90	1,95	18.866,25	
GRUPO VI : NO CUALIFICADOS		1,95		
VI a) PEON	39,90	1,95	18.866,25	
VI b) PERSONAL DE LIMPIEZA	38,52	1,95	18.238,35	
VI c) EN FORMACIÓN 1º año/ APRENDIZ 1º año	27,69	1,95	13.310,70	*



VI d) EN FORMACIÓN 2º año/ APRENDIZ 2º año	30,58	1,95	14.625,65	
* En caso que el SMI para 2021 sufriera incremento, estas categorías se ajustarían a su nuevo importe				
TABLA SALARIOS 2022. 2,00% s/tabla 2021				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	
GRUPO I : TECNICOS TITULADOS				
I a) ECONOMISTAS Y Titulados Superiores	2.020,28	59,39	31.016,88	
I b) GRADUADO SOCIAL	1.911,65	59,39	29.387,43	
I c) AYUDANTE TECNICO	1.520,65	59,39	23.522,43	
GRUPO II :TECNICOS NO TITULADOS				
II a) ENCARGADO GENERAL	1.547,24	59,39	23.921,28	
II b) ENCARGADO DE SECCION	1.424,55	59,39	22.080,93	
GRUPO III : ADMINISTRATIVOS				
III a) JEFE 1ª	1.710,64	59,39	26.372,28	
III b) JEFE 2ª	1.628,96	59,39	25.147,08	
III c) OPERADOR ORDENADOR	1.506,32	59,39	23.307,48	
III d) OFICIAL 1ª	1.506,32	59,39	23.307,48	
III e) OFICIAL 2ª	1.383,77	59,39	21.469,23	
III f) AUXILIARES	1.303,01	59,39	20.257,83	
III g) ASPIRANTES 1º AÑO	853,16	59,39	13.510,08	*
III h) ASPIRANTES 2º AÑO	934,14	59,39	14.724,78	
III i) TELEFONISTA	1.261,15	59,39	19.629,93	
III j) JEFE DE VENTAS	1.669,94	59,39	25.761,78	



III k) INSPECTOR DE VENTAS	1.588,13	59,39	24.534,63	
III l) PROMOTOR	1.383,77	59,39	21.469,23	
III m) VIAJANTE C/S AUTOVENTAS	1.342,98	59,39	20.857,38	
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIARIO	PLUS CONVENIO DIARIO	REMUNERACIÓN ANUAL	
GRUPO IV:				
PERSONAL DE PRODUCCION Y OF. AUXILIARES				
PERSONAL DE ENVASADO Y EMPAQUETADO				
IV a) OFICIAL 1ª PRODUCCION Y OFICIOS AUX.	46,12	1,99	21.710,95	
IV b) OFICIAL 1ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	42,46	1,99	20.045,65	
IV c) OFICIAL 2ª PRODUCCION	43,54	1,99	20.537,05	
IV d) OFICIAL 2ª OFICIOS AUXILIARES	45,27	1,99	21.324,20	
IV e) OFICIAL 2ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	42,03	1,99	19.850,00	
IV f) AYUDANTE PRODUCCION Y ENVASADO	41,62	1,99	19.663,45	
GRUPO V: SUBALTERNOS		1,99		
V a) ALMACENEROS	43,54	1,99	20.537,05	
V b) COBRADOR, VIGILANTE Y ORDENANZA	42,46	1,99	20.045,65	
V c) MOZO DE ALMACEN	40,70	1,99	19.244,85	
GRUPO VI : NO CUALIFICADOS		1,99		
VI a) PEON	40,70	1,99	19.244,85	
VI b) PERSONAL DE LIMPIEZA	39,29	1,99	18.603,30	
VI c) EN FORMACIÓN 1º año/ APRENDIZ 1º año	28,10	1,99	13.511,85	*
VI d) EN FORMACIÓN 2º año/ APRENDIZ 2º año	31,19	1,99	14.917,80	



* Si el SMI en 2022 sufre incremento, estas categorías se revisarían en su importe				
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 41 de 28/02/2023)</b>				
Código convenio	3000875011981			
TABLA SALARIOS 2023. 2,00% s/tabla 2022. Importe en Euros				
GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración	
	MENSUAL	MENSUAL	ANUAL	
GRUPO I : TECNICOS TITULADOS				
I a) ECONOMISTAS Y Titulados Superiores	2.060,69	60,58	31.637,31	
I b) GRADUADO SOCIAL	1.949,88	60,58	29.975,16	
I c) AYUDANTE TÉCNICO	1.551,06	60,58	23.992,86	
GRUPO II :TECNICOS NO TITULADOS				
II a) ENCARGADO GENERAL	1.578,18	60,58	24.399,66	
II b) ENCARGADO DE SECCION	1.453,04	60,58	22.522,56	
GRUPO III : ADMINISTRATIVOS				
III a) JEFE 1ª	1.744,85	60,58	26.899,71	
III b) JEFE 2ª	1.661,54	60,58	25.650,06	
III c) OPERADOR ORDENADOR	1.536,45	60,58	23.773,71	
III d) OFICIAL 1ª	1.536,45	60,58	23.773,71	



III e) OFICIAL 2ª	1.411,45	60,58	21.898,71	
III f) AUXILIARES	1.329,07	60,58	20.663,01	
III g) ASPIRANTES 1º AÑO	884,87	60,58	14.000,01	
III h) ASPIRANTES 2º AÑO	952,82	60,58	15.019,26	
III i) TELEFONISTA	1.286,37	60,58	20.022,51	
III j) JEFE DE VENTAS	1.703,34	60,58	26.277,06	
III k) INSPECTOR DE VENTAS	1.619,89	60,58	25.025,31	
III l) PROMOTOR	1.411,45	60,58	21.898,71	
III m) VIAJANTE C/S AUTOVENTAS	1.369,84	60,58	21.274,56	
	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración	
	DIARIO	DIARIO	ANUAL	
GRUPO IV:				
PERSONAL DE PRODUCCION Y OF. AUXILIARES				
PERSONAL DE ENVASADO Y EMPAQUETADO				
IV a) OFICIAL 1ª PRODUCCION Y OFICIOS AUX.	47,04	2,03	22.144,15	
IV b) OFICIAL 1ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	43,31	2,03	20.447,00	
IV c) OFICIAL 2ª PRODUCCIÓN	44,41	2,03	20.947,50	
IV d) OFICIAL 2ª OFICIOS AUXILIARES	46,18	2,03	21.752,85	
IV e) OFICIAL 2ª ENVASADO Y EMPAQUETADO	42,87	2,03	20.246,80	
IV f) AYUDANTE PRODUCCION Y ENVASADO	42,45	2,03	20.055,70	
GRUPO V: SUBALTERNOS				
V a) ALMACENEROS	44,41	2,03	20.947,50	
V b) COBRADOR, VIGILANTE Y ORDENANZA	43,31	2,03	20.447,00	
V c) MOZO DE ALMACEN	41,51	2,03	19.628,00	



GRUPO VI : NO CUALIFICADOS				
VI a) PEON	41,51	2,03	19.628,00	
VI b) PERSONAL DE LIMPIEZA	40,08	2,03	18.977,35	
VI c) EN FORMACIÓN 1º año/ APRENDIZ 1º año	29,15	2,03	14.004,20	
VI d) EN FORMACIÓN 2º año/ APRENDIZ 2º año	31,81	2,03	15.214,50	
Si el SMI para 2023 sufre incremento, estas categorías se revisarían en su importe				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 225 de 22/11/2024)</b>				
Código	03000875011981			
Artículo 7. Jornada laboral				
de	1768	horas ordinarias anuales de trabajo efectivo		
Artículo 17. Plus convenio				
por día natural				



Artículo 19. Plus de nocturnidad				
al	25,00 %	de su salario base		
Artículo 20. Plus de actividad molinera				
será del	10,00 %	sobre el salario base para el oficial de molino, en razón de este trabajo		
Artículo 21. Pagas extraordinarias				
abonarán	2			
de	verano			
y otra	Navidad			
que se abonarán a razón de treinta días de salario base más el complemento ad personam en su caso				
Artículo 22. Participación en beneficios				
abonarán	1	a razón de treinta días de salario base más el complemento ad personam, en su caso		
Artículo 30. Ayuda de estudios				



de	59,85	euros anuales por cada hijo/a en edad escolar (de 3 a 16 años)		
ANEXO III.- TABLA SALARIAL 2024				
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	
GRUPO I : DIRECCIÓN Y PERSONAS MUY CUALIFICADAS				
Alta dirección. Nivel 1	2.145,18	63,06	32.934,42	
Dirección y personas muy cualificadas. Nivel 2	2.029,83	63,06	31.204,17	
Personas muy cualificadas. Nivel 6	1.614,65	63,06	24.976,47	
GRUPO II : ALTOS RESPONSABLES E INTERMEDIOS				
Personas con responsabilidad alta. Nivel 3	1.816,39	63,06	28.002,57	
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 4	1.729,66	63,06	26.701,62	
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 5	1.642,89	63,06	25.400,07	
Personas con responsabilidad intermedia. Nivel 8	1.512,61	63,06	23.445,87	
GRUPO III : OFICIALES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL				
Oficial comercial. Nivel 7	1.599,44	63,06	24.748,32	
Oficial técnico de calidad y control. Nivel 7	1.599,44	63,06	24.748,32	



Oficial administrativo de primera. Nivel 7	1.599,44	63,06	24.748,32	
Oficial administrativo de segunda. Nivel 10	1.469,32	63,06	22.796,52	
GRUPO IV : AUXILIARES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL				
Auxiliar comercial. Nivel 12	1.426,00	63,06	22.146,72	
Auxiliar técnico de calidad y control. Nivel 14	1.383,56	63,06	21.510,12	
Auxiliar administrativo. Nivel 14	1.383,56	63,06	21.510,12	
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIARIO	PLUS CONVENIO DIARIO	REMUNERACIÓN ANUAL	
GRUPO V : PRODUCCIÓN OFICIALES PRIMERA Y SEGUNDA				
Oficial de primera: mantenimiento. Nivel 9	48,97	2,11	23.051,50	
Oficial de segunda: mantenimiento. Nivel 11	48,07	2,11	22.642,00	
Oficial de primera: producción. Nivel 9	48,97	2,11	23.051,50	
Oficial de segunda: producción. Nivel 13	46,23	2,11	21.804,80	
Oficial de primera: envasado y empaquetado. Nivel 15	45,09	2,11	21.286,10	
Oficial de segunda: envasado y empaquetado. Nivel 16	44,63	2,11	21.076,80	
Oficial de primera: logística y almacén. Nivel 11	48,07	2,11	22.642,00	
Oficial de segunda: logística y almacén. Nivel 13	46,23	2,11	21.804,80	
GRUPO VI : PRODUCCIÓN OFICIALES TERCERA				



Oficial de tercera: producción. Nivel 17	44,19	2,11	20.876,60	
Oficial de tercera: logística y almacén. Nivel 18	43,21	2,11	20.430,70	
<b>GRUPO VII : PERSONAS OTROS OFICIOS</b>				
Personas oficios varios. Nivel 18	43,21	2,11	20.430,70	
Personal de limpieza. Nivel 19	41,72	2,11	19.752,75	
<b>GRUPO VIII : PERSONAS EN FORMACIÓN</b>				
Personas en formación. Nivel 20	33,20	2,11	15.876,15	
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 155 de 18/08/2025)</b>				
Código	03000875011981			
Artículo 7. Jornada laboral				
año 2025	1768	horas ordinarias anuales de trabajo efectivo		
año 2026 y siguientes	1712	horas ordinarias anuales de trabajo efectivo		
Artículo 19. Plus de nocturnidad				



al	25,00 %	de su salario base		
Artículo 20. Plus de actividad molinera				
del	10,00 %	sobre el salario base para el oficial de molino		
Artículo 10. Vacaciones				
días naturales	30			
Artículo 21. Pagas extraordinarias. Artículo 22. Participación en beneficios.				
Pagas	3			
Verano	no más tarde del 20 de julio	de treinta días de salario base + complemento ad personam	de enero a junio	
Navidad	no más tarde del 31 de diciembre	de treinta días de salario base + complemento ad	de julio a diciembre	
beneficios	no más tarde del 31 de marzo del año inmediatamente siguiente	de treinta días de salario base + complemento ad	de enero a diciembre	
Artículo 28. Accidentes de trabajo				
IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional: la empresa abonará el 25% del salario real, durante su permanencia en situación de IT, hasta el límite de 12 meses				



Artículo 30. Ayuda de estudios				
de	61,65	euros anuales por cada hijo/a en edad escolar (de 3 a 16 años)		
ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2025				
GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración	
	MENSUAL		ANUAL	
GRUPO I : DIRECCIÓN Y PERSONAS MUY CUALIFICADAS Alta dirección. Nivel 1	2.209,54	64,95	33.922,45	
Dirección y personas muy cualificadas. Nivel 2	2.090,72	64,95	32.140,30	
Personas muy cualificadas. Nivel 6	1.663,09	64,95	25.725,76	
GRUPO II : ALTOS RESPONSABLES E INTERMEDIOS				
Personas con responsabilidad alta. Nivel 3	1.870,88	64,95	28.842,65	
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 4	1.781,55	64,95	27.502,67	
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 5	1.692,18	64,95	26.162,07	
Personas con responsabilidad intermedia. Nivel 8	1.557,99	64,95	24.149,25	
GRUPO III : OFICIALES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL				
Oficial comercial. Nivel 7	1.647,42	64,95	25.490,77	
Oficial técnico de calidad y control. Nivel 7	1.647,42	64,95	25.490,77	
Oficial administrativo de primera. Nivel 7	1.647,42	64,95	25.490,77	



Oficial administrativo de segunda. Nivel 10	1.513,40	64,95	23.480,42	
GRUPO IV : AUXILIARES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL				
Auxiliar comercial. Nivel 12	1.468,78	64,95	22.811,12	
Auxiliar técnico de calidad y control. Nivel 14	1.425,07	64,95	22.155,42	
Auxiliar administrativo. Nivel 14	1.425,07	64,95	22.155,42	
	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración	
	DIARIO		ANUAL	
GRUPO V : PRODUCCIÓN OFICIALES PRIMERA Y SEGUNDA				
Oficial de primera: mantenimiento. Nivel 9	50,44	2,17	23.743,05	
Oficial de segunda: mantenimiento. Nivel 11	49,51	2,17	23.321,26	
Oficial de primera: producción. Nivel 9	50,44	2,17	23.743,05	
Oficial de segunda: producción. Nivel 13	47,62	2,17	22.458,94	
Oficial de primera: envasado y empaquetado. Nivel 15	46,44	2,17	21.924,68	
Oficial de segunda: envasado y empaquetado. Nivel 16	45,97	2,17	21.709,10	
Oficial de primera: logística y almacén. Nivel 11	49,51	2,17	23.321,26	
Oficial de segunda: logística y almacén. Nivel 13	47,62	2,17	22.458,94	
GRUPO VI : PRODUCCIÓN OFICIALES TERCERA				
Oficial de tercera: producción. Nivel 17	45,52	2,17	21.502,90	
Oficial de tercera: logística y almacén. Nivel 18	44,51	2,17	21.043,62	
GRUPO VII : PERSONAS OTROS OFICIOS				



Personas oficios varios. Nivel 18	44,51	2,17	21.043,62
Personal de limpieza. Nivel 19	42,97	2,17	20.345,33
<b>GRUPO VIII : PERSONAS EN FORMACIÓN</b>			
Personas en formación. Nivel 20	34,20	2,17	16.352,43
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 48 de 11/03/2026)</b>			
TABLA SALARIOS 2026. 2,00% s/tabla 2025			
<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Remuneración</b>
	<b>MENSUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>GRUPO I : DIRECCIÓN Y PERSONAS MUY CUALIFICADAS</b>			
Alta dirección. Nivel 1	2253,73	66,25	34600,95
Dirección y personas muy cualificadas. Nivel 2	2132,53	66,25	32782,95
Personas muy cualificadas. Nivel 6	1696,35	66,25	26240,25
<b>GRUPO II : ALTOS RESPONSABLES E INTERMEDIOS</b>			
Personas con responsabilidad alta. Nivel 3	1908,3	66,25	29419,5
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 4	1817,18	66,25	28052,7
Personas con responsabilidad alta e intermedia. Nivel 5	1726,02	66,25	26685,3
Personas con responsabilidad intermedia. Nivel 8	1589,15	66,25	24632,25
<b>GRUPO III : OFICIALES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL</b>			
Oficial comercial. Nivel 7	1680,37	66,25	26000,55



Oficial técnico de calidad y control. Nivel 7	1680,37	66,25	26000,55	
Oficial administrativo de primera. Nivel 7	1680,37	66,25	26000,55	
Oficial administrativo de segunda. Nivel 10	1543,67	66,25	23950,05	
GRUPO IV : AUXILIARES DE CALIDAD, ADMINISTRACION Y COMERCIAL				
Auxiliar comercial. Nivel 12	1498,16	66,25	23267,4	
Auxiliar técnico de calidad y control. Nivel 14	1453,57	66,25	22598,55	
Auxiliar administrativo. Nivel 14	1453,57	66,25	22598,55	
	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración	
	DIARIO	DIARIO	ANUAL	
GRUPO V : PRODUCCIÓN OFICIALES PRIMERA Y SEGUNDA				
Oficial de primera: mantenimiento. Nivel 9	51,45	2,21	24216,4	
Oficial de segunda: mantenimiento. Nivel 11	50,5	2,21	23784,15	
Oficial de primera: producción. Nivel 9	51,45	2,21	24216,4	
Oficial de segunda: producción. Nivel 13	48,57	2,21	22906	
Oficial de primera: envasado y empaquetado. Nivel 15	47,37	2,21	22360	
Oficial de segunda: envasado y empaquetado. Nivel 16	46,89	2,21	22141,6	
Oficial de primera: logística y almacén. Nivel 11	50,5	2,21	23784,15	
Oficial de segunda: logística y almacén. Nivel 13	48,57	2,21	22906	
GRUPO VI : PRODUCCIÓN OFICIALES TERCERA				
Oficial de tercera: producción. Nivel 17	46,43	2,21	21932,3	



Oficial de tercera: logística y almacén. Nivel 18	45,4	2,21	21463,65	
GRUPO VII : PERSONAS OTROS OFICIOS				
Personas oficios varios. Nivel 18	45,4	2,21	21463,65	
Personal de limpieza. Nivel 19	43,83	2,21	20749,3	
GRUPO VIII : PERSONAS EN FORMACIÓN				
Personas en formación. Nivel 20	34,88	2,21	16677,05	