



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

**15646** CONVENIO PREPARADORES ESPECIAS

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería **código convenio 03000875011981** .-

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 16/10/2015, suscrito por las representaciones de la la Asociación de Empresarios de Preparados de Especias, Condimentos y Herboristería (APRECOIN) y por otro lado por las centrales sindicales CCOO y UGT y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **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.

En Alicante a 20 de octubre de 2015

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE,  
SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESPECIAS  
CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA, PARA LA PROVINCIA DE ALICANTE**

**VIGENCIA: AÑOS 2015 - 2016**

**CAPITULO PRIMERO**

**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.

**Art. 2. Ámbito funcional.**— Regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores de la actividad de preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería, consistentes en azafrán, colorante, pimentón, pimientas, hierbas aromáticas y demás productos similares de carácter alimenticio comprendidos en el ámbito funcional del Laudo Arbitral para las Industrias de Alimentación, dictado con fecha 29 de marzo de 1996, en virtud de la Resolución de fecha 9 de mayo de 1996, publicado en el BOE de fecha 4 de junio de 1996.

**Art. 3. Ámbito temporal.**— El Convenio, una vez inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos de la Dirección Territorial de Trabajo, comenzará a regir desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia, si bien los efectos económicos comenzarán a regir desde el día 1 de enero de 2015. La duración será de dos años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre del año 2016. En el supuesto de no existir denuncia expresa del presente Convenio, la duración establecida anteriormente, se verá incrementada, tan solo, durante el plazo de un año más, únicamente para el texto del Convenio.

**Art. 4. Rescisión o revisión.**— La denuncia, a efectos de rescisión o revisión, se formalizará por una u otra parte suscribiente del Convenio, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 5. Legislación aplicable.**— En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para las Industrias de Alimentación de fecha 29 de marzo de 1996, en virtud de la Resolución de fecha 9 de mayo de 1996, publicado en el BOE de fecha 4 de junio de 1996 y demás disposiciones complementarias y concordantes.

**Art. 6. Comisión paritaria y de conflictos.**— Se establece una Comisión compuesta por ocho miembros y el presidente, cuatro de los miembros citados lo serán en representación de las centrales sindicales, y los otros cuatro lo serán en representación de la Asociación de Empresarios, considerándose quórum con la mitad más uno de los componentes.

En todo caso, los miembros de esta Comisión deberán designarse de entre los que hayan sido de la Comisión negociadora del Convenio. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores.



Actuará como presidente el del propio Convenio o el que las partes designen, que convocará a solicitud de alguna de ellas.

Las funciones serán:

1. Revisar las tablas y/o actualizar las mismas anualmente en virtud de lo expresamente convenido en el artículo 13.

2. Interpretación, control, y seguimiento de este Convenio colectivo, así como la adecuación de la normativa y clasificación de los distintos articulados.

3. Actuará como procedimiento de solución de los conflictos que se puedan plantear en materias como:

4. Acuerdos colectivos, normas laborales, anuncios de convocatorias de huelga, modificación de derechos de trabajo, clasificación de personal, derechos sindicales, igualdad de oportunidades, reclamaciones de cantidad, vacaciones, jornada, horas extraordinarias, etc. y cuantas puedan surgir semejantes a las anteriores que puedan provocar disfunción en la buena marcha de las relaciones de trabajo en la empresa, pudiéndose establecer en su caso fórmulas de arbitraje externo de la Comisión, con preferencia el colegio arbitral creado por la Generalidad Valenciana en su momento, a propuesta de los sindicatos y la patronal, si así fuera solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptada por la otra por unanimidad.

En los casos de conflictos colectivos y huelgas, la comisión se reunirá a instancia de alguna de las dos partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita —si el conflicto se refiere a convocatoria de huelga, a este período de anuncio le será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del Real Decreto Ley 17/1997, de 4 de marzo—, adoptando el acuerdo en el plazo de tres días hábiles. La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la Comisión se haya manifestado sobre el conflicto que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

Los acuerdos en la resolución de conflictos se adoptarán por unanimidad de los miembros.

La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al principio del procedimiento de la convocatoria de la reunión de la Comisión.

Todas las convocatorias se realizarán, salvo los casos contemplados anteriormente, con quince días hábiles de antelación adjuntando el orden del día y la documentación pertinente al mismo, teniendo idéntico plazo para las resoluciones que en los casos anteriores.

En caso de no conseguir consenso en la Comisión, se acudirá de forma obligatoria a un arbitraje por el Acuerdo Valenciano de solución extrajudicial de conflictos.

## CAPÍTULO II

### Jornada, licencias y vacaciones

**Art. 7. Jornada laboral.**— La jornada laboral durante los dos años de vigencia del convenio queda establecida en cuarenta horas semanales, siendo el cómputo anual de horas realmente trabajadas de 1.768 para cada uno de los dos años. Se realizará de lunes a viernes y tendrá la consideración de trabajo efectivamente realizado, respetándose las condiciones más beneficiosas de cada empresa.



**Art. 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.

Las empresas estudiarán, de acuerdo con los trabajadores, la fórmula para que dicha jornada continuada afecte a todos los trabajadores de la empresa.

**Art. 9. Licencias.**— En materia de licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para los siguientes supuestos, cuyo permiso será solicitado por el trabajador con la suficiente antelación:

a) Tres días naturales en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes o hermanos. Dicho plazo es ampliable hasta un máximo de cinco días, según las circunstancias apreciadas por la Empresa.

b) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa, plazo ampliable también en la forma y condiciones detalladas en el párrafo anterior.

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

**Art. 10. Excedencia voluntaria.**— El trabajador fijo, con una antigüedad de al menos un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador transcurrido un plazo mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su comienzo y siempre por los siguientes motivos:

a) Maternidad y lactancia de hijo.

b) Enfermedad de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

c) Promoción personal de estudios o trabajo en actividades no concurrentes con prestación de servicios en otra empresa de la misma actividad, bien sea por cuenta propia o ajena.

Podrán solicitar esta excedencia los trabajadores que presten sus servicios en empresas de tres o más trabajadores.

El trabajador excedente se reincorporará a su puesto de trabajo al término de la misma, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes anterior al término de su excedencia. El tiempo de excedencia, no se computará a efectos de antigüedades, salvo en los casos previstos en la legislación vigente.

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

**Art. 11. Vacaciones.**— El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones que darán comienzo en día laborable, es decir, entre lunes y viernes. Serán considerados como días festivos, abonables y no recuperables el lunes día de San Vicente y otro día más a pactar libremente y de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores.

Las fiestas patronales de la localidad donde radique cada empresa se computa como tiempo de vacaciones, respetando la jornada máxima anual.

**Art. 12. Ascensos.**— Se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Laudo Arbitral para las Industrias de Alimentación, de fecha 29 de marzo de 1996, en virtud



de la Resolución de fecha 9 de mayo de 1996, publicado en el BOE, de fecha 4 de junio de 1996.

### CAPÍTULO III

#### Régimen salarial. Rendimientos

**Art. 13. Tabla salarial y revisión salarial.**— Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2015, será de aplicación la tabla salarial que figura en el Anexo I del Convenio. Dicha tabla representa un incremento salarial del 1,00% sobre la tabla vigente para el año 2014.

Durante el período comprendido entre el día 1 de enero y el día 31 de diciembre de 2016, será de aplicación la tabla salarial que figura en el Anexo II del Convenio. Dicha tabla representa un incremento salarial del 1,50% sobre la tabla vigente para el año 2015.

Al finalizar el año 2016, una vez publicado el IPC nacional definitivo, se revisará el incremento del 1,50% en función de la variación experimentada por el IPC nacional. Si el IPC 2016 definitivo es igual o inferior al 2,00%, entonces el incremento salarial para 2016 se quedará en el 1,50% aplicado. Pero si el IPC 2016 definitivo es superior al 2,00%, entonces en lo que exceda del 2,00% se trasladará dicha diferencia o exceso a la tabla salarial del año 2017.

El abono de los atrasos que por efectos retroactivos se produzcan por actualizar las tablas de 2015, se llevará a cabo dentro de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio, en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Art. 14. Plus convenio.**— El plus 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.

**Art. 15. Complemento ad personam.**— Corresponde el concepto "ad personam" a todos los trabajadores fijos que a fecha 31 de diciembre de 2.000 tenían acreditado el complemento de antigüedad, una vez regularizada a fecha 30 de junio de 2.001, en virtud del acuerdo tomado por la Comisión Negociadora del convenio para los años 2.001, 2002, y 2.003 (B.O.P. de fecha 17/07/2001)

Para el incremento de este complemento, se seguirá el mismo criterio que el aplicado en el artículo 13, para el salario.

**Art. 16. 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 su trabajo.

**Art. 17. Pagas extraordinarias.**— Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días de salario base más el complemento Ad personam , en su caso.

**Art. 18. Participación en beneficios.**— Las empresas abonarán, en el mes de marzo, a sus trabajadores, en concepto de participación de beneficios, 30 días de salario-base más el complemento Ad personam , en su caso, pudiendo prorratearse su cuantía diariamente de acuerdo entre empresa y trabajadores.



**Art. 19. Salario hora profesional.**— Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aclaratorias y complementarias en materia salarial.

**Art. 20. 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 los trabajadores, 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 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 acudirá de forma obligatoria a un árbitro según el acuerdo valenciano de soluciones extrajudiciales de conflictos.

#### CAPÍTULO IV

#### Beneficios asistenciales y varios

**Art. 21. Accidentes de trabajo.**— En caso de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador afectado el 25 por ciento del salario real, siempre que esta situación sea notoriamente comprobada, y durante su permanencia en incapacidad laboral transitoria.

**Art. 22. 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 cuyos beneficiarios serán los herederos del trabajador fallecido en accidente de trabajo, siendo considerado como tal el que así define 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.

**Art. 23. Ayuda de estudios.**— Todo trabajador, cabeza de familia, percibirá de la empresa la cantidad de 56,38 euros anuales por cada hijo en edad escolar (de 3 a 16 años). El abono se realizará en la nómina del mes de octubre, previa justificación de escolaridad.

**Art. 24. Aseos.**— Las empresas dispondrán en sus locales o centros de trabajo de duchas de agua caliente y fría, y lavabos. Concederán a todos los trabajadores diez minutos diarios para el aseo personal, siendo absorbible este tiempo, en caso de reducción de jornada, establecida por Decreto o disposición legal.

**Art. 25. Prendas de trabajo.**— Las empresas facilitarán a los trabajadores 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.

**Art. 26. 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.

**Art. 27. Contratación de personal.**— La duración máxima de los contratos por circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas y Exceso de Pedidos, serán de 12 meses dentro de un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los 12 meses, y efectuarse dentro del período de los 18 meses de límite máximo.

Los trabajadores que sean contratados al amparo de esta modalidad, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado a la finalización del contrato, salvo en caso de convertirse el contrato en indefinido o bien que cese el trabajador voluntariamente en la empresa, con anterioridad al vencimiento del mismo.

**Art. 28. Prevención de riesgos laborales.**— En materia de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley 21/1995, 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 de desarrollo.

**Art. 29. Movilidad geográfica.**— Traslado. Cuando se aleguen razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción que lo justifiquen, los trabajadores de la empresa, podrán ser trasladados a otro centro de trabajo que implique cambio de residencia. A estos efectos, se entiende que existe necesidad de cambio de residencia cuando la distancia entre los núcleos urbanos de referencia supere los 100 kilómetros.

La dirección de 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:



1. Preaviso.—Los trabajadores que sean trasladados serán preavisados con 30 días de antelación.

2. 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 el trabajador o trabajadores afectados, viendo en cuenta las circunstancias personales y familiares de cada uno de ellos.

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 0,17 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 trabajadores o la representación de los mismos.

#### **Art. 30. Dirección y Control de la Actividad Laboral.- Deberes Laborales.—**

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador 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 los trabajadores disminuidos en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

5. Sin perjuicio de las normas legalmente establecidas o las que en particular pueda establecer el empresario, en cumplimiento de sus facultades de dirección, el trabajador 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, de



aparatos tipo MP3, MP4, o cualquier otro similar, con o sin auriculares, así como no utilizarán 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. Los trabajadores 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 del empresario 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.

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

**Primera.**— Ambas partes se comprometen a la negociación y formalización del próximo Convenio, con la antelación suficiente para evitar incidir en la fijación de períodos de retroactividad.

**Segunda.**— Por criterio de simplificación se hacen figurar en la tabla salarial los grupos profesionales, con los subgrupos más usuales, en asimilación a los que se hacen constar en el capítulo I del Laudo Arbitral, de 29 de marzo de 1996, publicado en el BOE, de fecha 4 de junio de 1996 sobre estructura profesional, por lo que en aquellos casos que se realizara alguna contratación referente a subgrupo que no figure en la tabla se entiende que le sería de aplicación el mismo incremento pactado para los subgrupos similares del mismo grupo profesional.

**Tercera.**— A efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 22, apartado 4, del Real Decreto 1/1995, del 24 de marzo, 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 todos los trabajadores, 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.

**Cuarta. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**— 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 del Estatuto de los Trabajadores.

**Quinta.**— En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.



## CLÁUSULA FINAL

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la representación de la Asociación de Empresarios de Preparados de Especias, Condimentos y Herboristería (APRECOIN); el Sindicato de la Unión General de Trabajadores (UGT); y el Sindicato de Comisiones Obreras (CC.OO.), 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 1/1995, de 24 de marzo.

## CONVENIO DE ESPECIAS