



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 57, fecha: miércoles, 23 de Marzo de 2022

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPORAGA, S.A.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO PÚBLICO DE MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA VIARIA Y ZONAS AJARDINADAS DEL MUNICIPIO DE CABANILLAS DEL CAMPO

**771**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa GRUPORAGA, S.A.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO PÚBLICO DE MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA VIARIA Y ZONAS AJARDINADAS DEL MUNICIPIO DE CABANILLAS DEL CAMPO, para el periodo comprendido entre el 23 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025; convenio que tuvo entrada el 20 de enero de 2022 y subsanado el 8 de marzo de 2022, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía,



Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

En Guadalajara, a 11 de marzo de 2022. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPORAGA, S.A.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO PÚBLICO DE MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA VIARIA Y ZONAS AJARDINADAS DEL MUNICIPIO DE CABANILLAS DEL CAMPO.

CAPÍTULO I

Artículo 1º.- Partes que conciertan el Convenio.

Artículo 2º.- Ámbito funcional y personal.

CAPÍTULO II

Artículo 3º.- Vigencia, duración y prórroga.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 6º.- Comisión paritaria.

CAPÍTULO III

Artículo 7º.- Contratación.

Artículo 8º.- Clasificación funcional.

Artículo 9º.- Periodo de prueba.

Artículo 10º.- Ascensos y promociones.

Artículo 11º.- Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.



Artículo 12º.- Preaviso de cese.

Artículo 13º.- Excedencia.

#### CAPÍTULO IV.

Artículo 14º.- Jornada de trabajo.

Artículo 15º.- Horas extraordinarias.

Artículo 16º.- Vacaciones.

Artículo 17º.- Licencias.

#### CAPÍTULO V.

Artículo 18º.- Régimen disciplinario.

#### CAPÍTULO VI

Artículo 19º.- Salario base mensual.

Artículo 20º.- Plus transporte.

Artículo 21º.- Plus de conservación y mantenimiento.

Artículo 22º.- Plus de nocturnidad.

Artículo 23º.- Plus antigüedad.

Artículo 24º.- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Artículo 25º.- Pagas extraordinarias.

Artículo 26º.- Desplazamientos y dietas.

#### CAPÍTULO VII

Artículo 27º.- Derecho de reunión e información.

Artículo 28º.- Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

#### CAPÍTULO VIII

Artículo 29º.- Beneficios sociales.

Artículo 30º.- Gratificación por permanencia.

Artículo 31º.- Jubilación y jubilación anticipada parcial.

#### CAPÍTULO IX.



Artículo 32º.- Equipo de trabajo.

#### CAPÍTULO X.

Artículo 33º.- Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.

#### CAPÍTULO XI

Artículo 34º.- Cláusula de subrogación.

#### CAPÍTULO XII

Artículo 35º.- Complementos en caso de incapacidad temporal (IT).

#### CAPÍTULO XIII

Artículo 36º.- Prestación por invalidez y muerte.

Artículo 37º.- Formación continua.

Artículo 38º.- Cláusula de no aplicación.

Artículo 39º.- Igualdad de condiciones.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda.

Disposición Adicional Tercera.

Disposición Adicional Cuarta.

Disposición Adicional Quinta.

Disposición Adicional Sexta.

Disposición Adicional Séptima.

Disposición Adicional Octava.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición Transitoria Primera.

#### ANEXO I

#### ANEXO II



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPORAGA, S.A.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO PÚBLICO DE MANTENIMIENTO DE LIMPIEZA VIARIA Y ZONAS AJARDINADAS DEL MUNICIPIO DE CABANILLAS DEL CAMPO

CAPÍTULO I

Artículo 1º.- Partes que conciertan el Convenio.

El presente convenio colectivo de trabajo se suscribe por la Dirección de la empresa GRUPORAGA, S.A.U. y por el representante legal de las personas trabajadoras de ésta en el centro de trabajo «Servicio de mantenimiento de limpieza viaria y zonas ajardinadas en el municipio de Cabanillas del Campo (Guadalajara)».

Ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario, y establecer el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente, de conformidad con el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general “erga omnes”, que le viene dada por lo dispuesto en el citado Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación y obligará únicamente a todas las personas trabajadoras de la empresa GRUPORAGA, S.A.U., adscritos al Servicio público de mantenimiento de limpieza viaria y zonas ajardinadas del municipio de Cabanillas del Campo (Guadalajara).

Por ambas partes, se excluye expresamente la aplicación del presente convenio a trabajadores que presten sus servicios para GRUPORAGA, S.A.U. en otras contratas, servicios o centros, fuera o dentro del término municipal de Cabanillas del Campo, presentes o futuras, de concesión directa o indirecta.

CAPÍTULO II

Artículo 3º.- Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, retrotrayéndose únicamente los efectos que así se determinen y de conformidad con los términos expuestos en el articulado y disposiciones adicionales, y su vigencia alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2025.

La denuncia del presente Convenio tendrá carácter automático al final de la duración del mismo, manteniéndose la vigencia en los términos establecidos en el



artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante a lo anterior, las partes legitimadas de acuerdo con el art 87 del Estatuto de los Trabajadores, podrán constituir la comisión negociadora tres meses antes de la finalización de la duración del Convenio, mediante comunicación a las demás partes firmantes de éste, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta.

#### Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional de aplicación del convenio.

Si existiese algún trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas, de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

#### Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos, a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

#### Artículo 6º.- Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del



convenio.

Composición:

La Comisión paritaria estará integrada paritariamente por dos vocales en representación de los empresarios, y otros dos en representación de los trabajadores/as, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del convenio. Elegirá entre sus miembros a un Presidente y un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. Ambas partes pueden ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

Función específica:

1. - Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con la legislación vigente.
2. - Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
3. - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. - Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. - Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

La Comisión paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de sesenta días y, en el segundo, en el máximo de treinta días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior.

Procederán a convocar la Comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Se fija como domicilio a efectos de notificaciones, la dirección de GRUPORAGA, S.A.U., en su domicilio social de Calle Embajadores, 320 de Madrid.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha de conformidad con el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, que fue publicado el día 20 de marzo de 2014, en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (número 55).

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda



judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laboral de Castilla-La Mancha, fue publicado el día 20 de marzo de 2014, en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (número 55).

Para que se produzca el sometimiento a aquellos procedimientos arbitrales establecidos por los acuerdos colectivos establecidos al efecto, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación será necesario, en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 7º.- Contratación.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en las normas y reglamentos de desarrollo y aplicación.

#### Artículo 8º.- Clasificación funcional.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnicos y Mandos; Administrativos y Manuales.

Cada Grupo Profesional comprende los subgrupos profesionales (de ahora en adelante denominados «subgrupos»), que para cada uno de ellos se especifican.

##### A) Grupo Profesional Personal Técnico y Mandos:

###### 1. Subgrupo Jefe/a de Servicio:

Posee título profesional superior o grado medio o experiencia profesional que sustituya a los mismos con idoneidad. Desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o jefatura de la empresa.

###### 2. Subgrupo Encargado/a General:

Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo, poseyendo conocimientos suficientes de las actividades propias del servicio y conocimientos administrativos y técnicos. Responsable del





equipo de trabajadores/as manuales y del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos, efectúa el control de sus rendimientos y es responsable, muy especialmente, del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieren a la higiene y seguridad en el trabajo. Desarrolla los trabajos que hayan de realizarse, prepara los datos que puedan servir de bases para elaboración de informes y procura los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes subgrupos. Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas. Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

### 3. Subgrupo Jefe/a de Taller:

Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, distribución de tareas y cuidado de equipos, vehículos, herramientas y otros elementos del taller.

## B) Grupo Profesional Personal Administrativo.

### 1. Subgrupo Administrativo/a:

Es aquella persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad, realiza funciones de estadística y contabilidad, redacta asientos contables, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, mecanografía, informática, gestión de pedidos, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, apoyo para la revisión de la adecuación de precios y unidades con pedidos, apoya en la elaboración de documentación para informes, registra incidencias de personal, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, atiende el teléfono, etc.

## C) Grupo Profesional Personal de Oficios Manuales:

### 1. Subgrupo Oficial de jardinería:

Es la persona trabajadora que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, de limpieza viaria, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, aceras y calzadas, y la distribución de éstas, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle y, de acuerdo con ellos, replantear el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y, asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B.



Está a las órdenes del encargado/a y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

Podador/a: oficial de jardinería que, durante la temporada de poda, realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos y es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las máquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

### 3. Subgrupo Oficial Conductor/a:

Son aquellas personas trabajadoras que, de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como de su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo y/o equipos pesados (barredora, baldeadora, volquete, grúa, tractel, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en este subgrupo aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa, sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que, a este subgrupo, se le clasifica como polivalente.

4. Subgrupo Jardiner/a: Es aquella persona trabajadora que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que, a continuación, se describen y no tan solo de una de ellas:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.



- Riegos automatizados.

#### 5. Subgrupo Auxiliar Jardinería:

Es aquella persona trabajadora que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son sus funciones propias de este subgrupo:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Riegos en general.
- Recogida de elementos vegetales.
- Siega de césped.
- Limpieza de Jardines.
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

#### 6. Subgrupo Peón especialista de limpieza:

Persona trabajadora dedicada a funciones habituales que constituyan práctica y especialización profesional y técnica, incluido disponer de permiso de conducir B.

#### 7. Subgrupo Peón de limpieza y jardines:

Persona trabajadora que sin especialización profesional ni técnica ejecuta labores de limpieza manual de residuos urbanos, así como recogida y manipulación de restos vegetales.

#### D) Grupo Profesional Personal de Oficios Varios:

Todas las personas trabajadoras tendrán disponibilidad teniendo en cuenta la simultaneidad de servicios prestados en, sin ser exclusivos, los siguientes trabajos: ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las casetas, empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación, caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de estanques o lagos surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, reparación de elementos de mobiliario urbano, etc.



#### Artículo 9º.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de un mes natural para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores/as, el periodo de prueba no podrá superar los tres meses para los trabajadores/as que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su subgrupo y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, situaciones de nacimiento y cuidado del menor (maternidad/paternidad), adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 10º.- Ascensos y promociones.

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en los subgrupos superiores a los que ostentasen en el momento de producirse la misma.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, se exigirá un mínimo de condiciones necesarias para el desempeño del perfil de la vacante creada, y pruebas y capacitaciones referidas principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente.

Grupo de Técnicos y Mandos: Los ascensos de todo el personal del Grupo de



Técnicos y Mandos, así como el Jefe Administrativo, al ser personal de confianza, será de libre designación.

Las vacantes que se produzcan en las restantes subgrupos se cubrirán por pruebas de aptitud, considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Artículo 11º.- Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.

De conformidad con el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. Asimismo, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

De conformidad con el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. Por tanto, al trabajador/a que se le asignen distintas funciones profesionales y éstas tengan un mayor salario, la empresa le abonará la cuantía correspondiente a la diferencia retributiva de tales funciones profesionales en base al tiempo de su realización.

Artículo 12º.- Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de siete días naturales, expresando la fecha de efectos del cese.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará por escrito, que el trabajador/a firmará por duplicado, devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 13º.- Excedencia.

Los trabajadores/as con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran



acogerse a otra deberán dejar transcurrir, al menos, un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa se la conceda.

Las peticiones de excedencia y de sus prórrogas quedarán resueltas por la empresa en un plazo máximo de quince días.

Si el trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo subgrupo y puesto que tenía cuando la solicitó.

Los trabajadores/as que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

En este supuesto y durante el tiempo de excedencia, se computará a los efectos de antigüedad.

Si el trabajador/a en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla como fijo respetándole la antigüedad.

Por otro lado, de conformidad con el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, «los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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».

#### CAPÍTULO IV

##### Artículo 14º.- Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de todos los trabajadores adscritos al convenio será de 35 horas a la semana de promedio, en cómputo anual, sin perjuicio de lo dispuesto en el resto del articulado.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre, salvo el caso de personal de fines de semana y festivos. Para el resto de personal, si es necesario, la empresa utilizará las horas extraordinarias para el mantenimiento del servicio, garantizando un mínimo del 50% de plantilla.

La jornada establecida para el personal a jornada parcial será la pactada con la persona trabajadora contratada a tal efecto, según necesidades del servicio.



El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

En las zonas en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo tiempo de desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador/a, debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo, salga de la caseta o vestuario para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.

Los trabajadores disfrutarán, dentro de su jornada, de un descanso de 30 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo, si bien, se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas de trabajo efectivo.

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en este artículo lo mantendrán como condición más beneficiosa.

De conformidad con el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

#### Artículo 15º.- Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijado de acuerdo con el artículo anterior. Se abonarán las horas extraordinarias al precio que se detalla en la tabla siguiente durante toda la vigencia del convenio:

Años	L. a S.	Dom. - Fest.
2021 a 2025	16,68 €	25,01 €

Las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a sábado, con dos horas de jornada normal, y por cada



hora extra realizada los domingos y festivos, por tres horas de jornada.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso del trabajador/a, debiendo ser compensadas de acuerdo con el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año/persona trabajadora.

Para los trabajadores/as que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Para que los representantes legales de los trabajadores/as puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen las empresas harán entrega de copia-resumen mensual de las realizadas.

#### Artículo 16º.- Vacaciones.

El periodo vacacional será de 22 días laborales retribuidos, ó 9 días laborables para el personal de fines de semana y festivos (equivalente, en ambos casos, a treinta días naturales/año).

Se fija como periodo de disfrute de las vacaciones desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año efectivo, garantizando, al menos, la presencia del 65% de la plantilla y no pudiendo coincidir a la vez personal con puestos similares si esto genera que dicho puesto no quede cubierto. Tampoco se podrá unir el período de vacaciones a los asuntos propios.

El salario a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extrasalariales y las horas extraordinarias percibidas por el trabajador/a, durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del periodo vacacional.

De conformidad con el art. 38. 3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período





de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El periodo vacacional no podrá ser compensado económicamente, salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente.

Paga de compensación de vacaciones: La empresa abonará a cada persona trabajadora a jornada completa una paga de compensación de vacaciones, de conformidad con la cuantía fija establecida en las tablas salariales anexas, cuando el trabajador/a disfrute su periodo vacacional. Al objeto de facilitar el pago y la gestión de nómina de dicho concepto se realizará su abono con el devengo y liquidación de la nómina de julio de cada año. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán dicha paga proporcionalmente al porcentaje de jornada contratado con la empresa.

#### Artículo 17º.- Licencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose estos como efectivamente trabajados:

- a) Por matrimonio, 16 días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador, y 5 días naturales, si es fuera de la misma.
- c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural.
- d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria



Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir.

e) Dos días por traslado de domicilio.

f) 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 período 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de



salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados anteriores, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge, con el límite anual máximo de tres bodas por año natural, o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

l) Por el tiempo necesario para asistencia al médico con posterior justificación.

m) 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.

n) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

o) Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales:



Los días de asuntos propios serán seis, o parte proporcional según jornadas de prestación de servicios, siendo el trabajador quien elige la fecha de su disfrute, si bien se limita la disposición de esos días de manera que, sumando entre el personal que esté de vacaciones más la disposición de asuntos propios, se garantice que, en todo caso, haya presencia de, al menos, el 65% de la plantilla, no pudiendo coincidir tampoco personal con puestos similares si esto genera que dicho puesto no quede cubierto.

En cualquier caso, los días de asuntos propios tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria anual.

Se entiende que dichos días de asuntos propios no son acumulables a otros días por asuntos propios que estuviesen pactados.

El trabajador/a deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible y, en todo caso, con al menos 48 horas a su disfrute, salvo caso de fuerza mayor.

Los trabajadores/as con contrato o vinculación inferior a un año en la empresa disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su permanencia.

p) Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con la persona trabajadora, habiendo justificado esa convivencia a la empresa mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

## CAPÍTULO V

Artículo 18º.- Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación en dicha materia.

## CAPÍTULO VI

Artículo 19º.- Salario base mensual.

Se adjuntan, como Tablas anexas (Anexo I) el salario base mensual para cada uno de los años de vigencia del convenio, siendo de aplicación lo previsto, en cuanto a revisión, en la Disposición Adicional Sexta.

Todas las personas trabajadoras percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes, antes del último día hábil del mismo.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado. Dicho anticipo deberá ser solicitado



antes del día 10 de cada mes, no pudiendo superar la cuantía de dicho adelanto la mitad de la mensualidad ordinaria de cada trabajador. La empresa procurará, en la medida de lo posible, liquidar la cuantía solicitada antes del día 15 de cada mes.

#### Artículo 20º.- Plus transporte.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento, se abonarán los importes que se recogen en las tablas anexas (Anexo I) para cada uno de los años de vigencia del convenio, siendo de aplicación lo previsto, en cuanto a revisión, en la Disposición Adicional Sexta. Esta cantidad bruta se percibirá mensualmente, excepto en vacaciones.

#### Artículo 21º.- Plus de conservación y mantenimiento.

En concepto de plus de conservación y mantenimiento de vestuario se abonarán los importes que se recogen en las tablas anexas (Anexo I) para cada uno de los años de vigencia del convenio, siendo de aplicación lo previsto, en cuanto a revisión, en la Disposición Adicional Sexta. Esta cantidad bruta se percibirá mensualmente.

#### Artículo 22º.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base mensual.

#### Artículo 23º.- Plus antigüedad.

Se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años, cuyos importes se establecen en las Tablas anexas que se adjuntan (Anexo II), siendo de aplicación lo previsto, en cuanto a revisión, en la Disposición Adicional Sexta.

Este plus comenzará a devengarse a partir del día en que la persona trabajadora cumpla su antigüedad, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se produzca.

#### Artículo 24º.- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.



Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, aun cuando concurren dos o más supuestos que lo generen, en las cuantías (en euros), que se recogen a continuación:

Día completo: 12,64 euros.

Hora o fracción superior a 30 minutos: 1,69 euros.

Fracción inferior a 30 minutos: 0,86 euros.

Se denomina plus tóxico a la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

Se denomina plus penoso a la limpieza de pipicanes.

Se denomina plus peligroso a los trabajos de poda en altura, así como los trabajos de jardinería que se realicen en medianas, rotondas y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas abiertas al uso público y al tráfico rodado.

#### Artículo 25º.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de junio y diciembre de cada año, por el importe de salario base mensual más antigüedad, con un periodo de devengo semestral. Asimismo, se establece una paga especial denominada «paga verde» por el importe de salario base mensual más antigüedad, cuyo periodo de devengo será por año natural, abonándose anticipadamente junto con la nómina del mes de octubre del año en el que se produzca su devengo.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la semana o el mes completos.

Esta misma norma se aplicará al personal eventual, interino y contratado por tiempo determinado.

#### Artículo 26º.- Desplazamientos y dietas.

- a. Desplazamientos: Se entienden retribuidos, por el plus de transporte, los desplazamientos que se realicen dentro del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, así como los realizados fuera del mismo, dentro de un radio de 5 km desde el límite de dicho casco urbano. Para los demás desplazamientos, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal. Los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.
- b. Dietas: El importe de las medias dietas y dietas, durante toda la vigencia del convenio, será el que se recoge en las siguientes tablas.



La media dieta se abonará por desplazamientos producidos a partir de un radio de 25 km del límite del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, entendiéndose como tal, el límite de la tarifa normal de taxis. La dieta completa se abonará cuando, produciéndose la circunstancia anterior, sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su domicilio por indicaciones de la empresa.

Años	Media dieta	Dieta
2021 a 2025	10,38 €	51,87 €

## CAPÍTULO VII

Artículo 27º.- Derecho de reunión e información.

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 28º.- Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados/as de personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas, según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as:	20 horas.
De 50 a 100 trabajadores/as:	25 horas.
De 101 a 250 trabajadores/as:	30 horas.
De 251 a 500 trabajadores/as:	40 horas.
De 501 en adelante:	45 horas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del comité y crearse una bolsa de horas.

## CAPÍTULO VIII

Artículo 29º.- Beneficios sociales.

La empresa abonará a los trabajadores/as premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

Por matrimonio del trabajador/a: 140,00 euros.

Por natalidad, al nacimiento de cada hijo/a: 140,00 euros.

Artículo 30º.- Gratificación por permanencia.



Con fundamento en el artículo 26.1. del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de un año, que previo acuerdo con la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral, una vez cumplidos los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco.

Esta gratificación, que permanecerá invariable durante la vigencia del convenio, se abonará por una sola vez de acuerdo a la siguiente tabla:

A los 60 años	3.300,00 €
A los 61 años	3.000,00 €
A los 62 años	2.650,00 €
A los 63 años	2.300,00 €
A los 64 años	2.000,00 €

La gratificación pactada para los 64 años también será abonada a aquella persona trabajadora que, teniendo condiciones para poder acceder a la Jubilación anticipada total, proceda a reducir su jornada entre un 25% y un 75%, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa. La recepción en ese momento de dicho incentivo, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de gratificación total previsto en el párrafo que antecede, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la voluntaria extinción de su relación laboral.

Queda expresamente facultada la Comisión paritaria para adecuar, en el momento en que estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso, el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

Artículo 31º.- Jubilación y jubilación anticipada parcial.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

## CAPÍTULO IX

Artículo 32º.- Equipo de trabajo.

Desde la entrada en vigor del presente Convenio, la totalidad de la equipación se entregará a reposición; por tanto, las prendas se entregarán, únicamente, en función de su deterioro debido al uso normal de las mismas.

Al inicio del nuevo servicio/contrata (subrogación) se hará una entrega inicial de dos (2) prendas de la equipación oportuna, a excepción de la prenda de abrigo (chaquetón de invierno), de la chaquetilla y del calzado, que se entregarán por unidad.

Temporada de verano:





- Camisa de manga corta.
- Pantalón.
- Calzado apropiado conforme a la normativa de PRL.
- Chaquetilla.

Temporada de invierno:

- Camisa de manga larga.
- Pantalón de invierno.
- Forro polar.
- Prenda de abrigo.
- Calzado apropiado conforme a la normativa de PRL.

Al ingreso del trabajador/a, se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

Al cese de la prestación laboral el trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

## CAPÍTULO X

Artículo 33º.- Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras, en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y, cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: Señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se adaptará el trabajo a las personas de mayor edad o con salud delicada, para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su subgrupo conforme se determine por los servicios de prevención.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Serán por cuenta de la empresa, los reconocimientos o revisiones médicas establecidas en aplicación de la vigente normativa sobre salud en el trabajo y para los puestos de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al trabajador/a.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y



aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, así como a realizar la conveniente formación del trabajador. Dichos extremos se informarán asimismo a los Delegados/as de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores/as.

## CAPÍTULO XI

Artículo 34º.- Cláusula de subrogación.

### 1. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados (fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, administración pública u organismo público fundamentalmente, siendo aplicable la subrogación, aun en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las Administraciones Públicas.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que



suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Personas trabajadoras que, en el momento de la sustitución, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal/paternal, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación, al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.
3. Personas trabajadoras con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente, se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) En caso de subrogación, los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.



Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y, en todo caso, deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública, ya sea cesante o entrante, y persona trabajadora.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados/as que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, en caso de ser concedido, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

## 2. División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación,



pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando, con anterioridad, hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogarán, asimismo, las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

### 3. Agrupaciones de contrataciones.

En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán, asimismo, las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

### 4. Obligatoriedad.

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

### 5. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- a. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social y de la Agencia Tributaria.
- b. Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los trabajadores/as afectados.
- c. Fotocopia de los RLC y RNT (antes TC-1 y TC-2) de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.



- d. Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores/as, se especificará el período de mandato del mismo.
- e. Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación.
- f. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

#### 6. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc., que correspondan a los trabajadores/as las realizará la empresa saliente.

#### 7. Documentos a entregar a los representantes de los trabajadores/as.

Las empresas entregarán cada seis meses a los representantes legales de los trabajadores/as, relación de las personas que componen los distintos servicios, zonas o departamentos de la empresa, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.

### CAPÍTULO XII

#### Artículo 35º.- Complementos en caso de incapacidad temporal (IT).

En los casos de IT por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos desde el inicio de la IT y mientras dure ésta.

En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75% de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y, si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

En los conceptos económicos referidos en este artículo, queda excluido el Plus de Transporte.

Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

### CAPÍTULO XIII



Artículo 36º.- Prestación por invalidez y muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral, se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente total o absoluta, para toda clase de trabajo, así como el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al trabajador/a o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez y a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo la cantidad de 18.030,36 euros (dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos).

Las empresas suscribirán, a tal efecto, la correspondiente póliza con una compañía de seguros, en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 37º.- Formación continua.

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación que desarrolle la Formación continua del personal.

Artículo 38º.- Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del ET, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas solo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores/as la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores/as de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los



acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión paritaria del convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, que no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

Artículo 39º.- Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.

Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición Adicional Segunda.

Se estará a lo dispuesto y definido en el Plan de igualdad suscrito por la empresa o grupo empresarial.

Disposición Adicional Tercera.

Todas las referencias legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Disposición Adicional Cuarta.

En todo caso, el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y en los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio, será expresamente voluntario.





#### Disposición Adicional Quinta.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

#### Disposición Adicional Sexta.

Se establecen los siguientes porcentajes de revisión, sobre los conceptos en que así se haya determinado, dando como resultado los importes de las tablas de los Anexos I y II:

- Año 2022: 2,2%
- Año 2023: 2,2%
- Año 2024: 2,5%
- Año 2025: 2,5%

Únicamente en el supuesto de que el IPC real del año anterior sea superior al 3,5%, las tablas salariales de los Anexos I y II, resultantes de lo expuesto en el párrafo anterior, y según el criterio de revisión recogido para cada concepto, se revisarán de la siguiente forma:

\* Año 2022: se aplicará el diferencial entre el 3,5% y el IPC real del año anterior a las tablas de los Anexos I y II para ese año, actualizándose dichas tablas a los solos efectos de servir como punto de referencia para el cálculo de las tablas provisionales del año 2023 sin que, en ningún caso, esa actualización del año 2022 conlleve abono de atrasos correspondientes a dicho año 2022.

\* Años 2023 a 2025: se aplicará el diferencial entre el 3,5% y el IPC real del año anterior a las tablas de los Anexos I y II de dichos años, actualizándose dichas tablas a todos los efectos.

#### Disposición Adicional Séptima.

Como consecuencia de la homogeneización de la estructura salarial existente en la plantilla la estructura y cuantía retributiva firmada en el presente convenio compensa y absorbe en todo caso las estructuras salariales de cada uno de los sectores convencionales de aplicación en el presente convenio, por lo que no cabrá abonar ningún tipo de cuantía adicional a la dispuesta y fijada en el presente convenio, ya sea a través de normal legal o convencional o de sentencia judicial tanto respecto de pagas extraordinarias, pluses estructurales, funcionales, salariales, extrasalariales o cualquier otro concepto económico o retributivo.



Disposición Adicional Octava. Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que las conductas contrarias a los principios de respeto a la legalidad y a los derechos humanos, y más concretamente, aquellas que se identifiquen como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles «un compromiso mutuo» de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, tal como viene recogido en el “Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso” vigente en la empresa, el cual resultará de aplicación.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.

Se pacta el abono de un pago único no consolidable por importe total de 100 Euros brutos por trabajador/a, correspondiendo dicha cantidad a las personas trabajadoras contratadas a jornada completa y que hayan permanecido en alta en la empresa desde el 20 de marzo de 2021. Los trabajadores/as a jornada parcial y/o que no hayan permanecido en alta en la empresa durante el año 2021, percibirán la parte proporcional, y siempre y cuando estén en plantilla a 15 de noviembre de 2021.

Se abonará dicha cantidad en la nómina del mes de firma de convenio.

### ANEXO I

Tablas:

TABLA DEFINITIVA AÑO 2021								
SUBGRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE (*12)	Plus Transporte (*11)	Plus Cons./mto. (*12)	PAGA VERANO (*1)	PAGA DICIEMB. (*1)	PAGA OCTUBRE (*1)	Paga Compens. Vacaciones (Bolsa Vacac.) (*1)	TOTAL ANUAL
ENCARGADO/A	1.189,19	106,89	32,07	1.189,19	1.189,19	1.189,19	135,79	19.534,27
OFICIAL CONDUCTOR/A	1.138,46	106,89	32,07	1.138,46	1.138,46	1.138,46	130,46	18.767,99
OFICIAL JARDINERO/A	1.115,15	106,89	32,07	1.115,15	1.115,15	1.115,15	128,02	18.415,90
JARDINERO/A	1.055,60	106,89	32,07	1.055,60	1.055,60	1.055,60	121,76	17.516,39
AUXILIAR JARD.	1.009,19	106,89	32,07	1.009,19	1.009,19	1.009,19	116,89	16.815,37
PEÓN ESPECIALISTA	1.051,33	106,89	32,07	1.051,33	1.051,33	1.051,33	121,31	17.451,89
PEON	809,40	106,89	32,07	809,40	809,40	809,40	95,91	13.797,54

Nota: Las cantidades reflejadas en esta Tabla corresponden a personal a tiempo total y jornada completa.

TABLA AÑO 2022 PROVISIONAL SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA								
SUBGRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE (*12)	Plus Transporte (*11)	Plus Cons./mto. (*12)	PAGA VERANO (*1)	PAGA DICIEMB. (*1)	PAGA OCTUBRE (*1)	Paga Compens. Vacaciones (Bolsa Vacac.) (*1)	TOTAL ANUAL
ENCARGADO/A	1.215,35	109,24	32,78	1.215,35	1.215,35	1.215,35	138,78	19.964,02



OFICIAL CONDUCTOR/A	1.163,51	109,24	32,78	1.163,51	1.163,51	1.163,51	133,33	19.180,89
OFICIAL JARDINERO/A	1.139,68	109,24	32,78	1.139,68	1.139,68	1.139,68	130,84	18.821,05
JARDINERO/A	1.078,82	109,24	32,78	1.078,82	1.078,82	1.078,82	124,44	17.901,75
AUXILIAR JARD.	1.031,39	109,24	32,78	1.031,39	1.031,39	1.031,39	119,46	17.185,31
PEÓN ESPECIALISTA	1.074,46	109,24	32,78	1.074,46	1.074,46	1.074,46	123,98	17.835,83
PEON	827,21	109,24	32,78	827,21	827,21	827,21	98,02	14.101,09

Nota: Las cantidades reflejadas en esta Tabla corresponden a personal a tiempo total y jornada completa.

TABLA AÑO 2023 PROVISIONAL SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

SUBGRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE (*12)	Plus Transporte (*11)	Plus Cons./mto. (*12)	PAGA VERANO (*1)	PAGA DICIEMB. (*1)	PAGA OCTUBRE (*1)	Paga Compens. Vacaciones (Bolsa Vacac.) (*1)	TOTAL ANUAL
ENCARGADO/A	1.242,09	111,64	33,50	1.242,09	1.242,09	1.242,09	141,83	20.403,23
OFICIAL CONDUCTOR/A	1.189,10	111,64	33,50	1.189,10	1.189,10	1.189,10	136,26	19.602,87
OFICIAL JARDINERO/A	1.164,76	111,64	33,50	1.164,76	1.164,76	1.164,76	133,71	19.235,11
JARDINERO/A	1.102,56	111,64	33,50	1.102,56	1.102,56	1.102,56	127,18	18.295,59
AUXILIAR JARD.	1.054,08	111,64	33,50	1.054,08	1.054,08	1.054,08	122,09	17.563,38
PEÓN ESPECIALISTA	1.098,10	111,64	33,50	1.098,10	1.098,10	1.098,10	126,71	18.228,22
PEON	845,41	111,64	33,50	845,41	845,41	845,41	100,18	14.411,31

Nota: Las cantidades reflejadas en esta Tabla corresponden a personal a tiempo total y jornada completa.

TABLA AÑO 2024 PROVISIONAL SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

SUBGRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE (*12)	Plus Transporte (*11)	Plus Cons./mto. (*12)	PAGA VERANO (*1)	PAGA DICIEMB. (*1)	PAGA OCTUBRE (*1)	Paga Compens. Vacaciones (Bolsa Vacac.) (*1)	TOTAL ANUAL
ENCARGADO/A	1.273,14	114,44	34,33	1.273,14	1.273,14	1.273,14	145,38	20.913,31
OFICIAL CONDUCTOR/A	1.218,83	114,44	34,33	1.218,83	1.218,83	1.218,83	139,67	20.092,94
OFICIAL JARDINERO/A	1.193,88	114,44	34,33	1.193,88	1.193,88	1.193,88	137,06	19.715,99
JARDINERO/A	1.130,12	114,44	34,33	1.130,12	1.130,12	1.130,12	130,36	18.752,98
AUXILIAR JARD.	1.080,43	114,44	34,33	1.080,43	1.080,43	1.080,43	125,14	18.002,47
PEÓN ESPECIALISTA	1.125,55	114,44	34,33	1.125,55	1.125,55	1.125,55	129,87	18.683,93
PEON	866,54	114,44	34,33	866,54	866,54	866,54	102,68	14.771,59

Nota: Las cantidades reflejadas en esta Tabla corresponden a personal a tiempo total y jornada completa.

TABLA AÑO 2025 PROVISIONAL SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

SUBGRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE (*12)	Plus Transporte (*11)	Plus Cons./mto. (*12)	PAGA VERANO (*1)	PAGA DICIEMB. (*1)	PAGA OCTUBRE (*1)	Paga Compens. Vacaciones (Bolsa Vacac.) (*1)	TOTAL ANUAL
ENCARGADO/A	1.304,97	117,30	35,19	1.304,97	1.304,97	1.304,97	149,01	21.436,15
OFICIAL CONDUCTOR/A	1.249,30	117,30	35,19	1.249,30	1.249,30	1.249,30	143,16	20.595,26
OFICIAL JARDINERO/A	1.223,72	117,30	35,19	1.223,72	1.223,72	1.223,72	140,48	20.208,89
JARDINERO/A	1.158,37	117,30	35,19	1.158,37	1.158,37	1.158,37	133,61	19.221,80
AUXILIAR JARD.	1.107,45	117,30	35,19	1.107,45	1.107,45	1.107,45	128,27	18.452,53
PEÓN ESPECIALISTA	1.153,69	117,30	35,19	1.153,69	1.153,69	1.153,69	133,12	19.151,02
PEON	888,20	117,30	35,19	888,20	888,20	888,20	105,25	15.140,88

Nota: Las cantidades reflejadas en esta Tabla corresponden a personal a tiempo total y jornada completa.



## ANEXO II

Tablas Antigüedad (según Disposición Adicional Sexta):

AÑO 2021	
ANTIGÜEDAD (años)	Importe
2	23,55
6	65,29
10	114,27
14	163,32
18	204,63
20	246,01
22	261,24
24	319,41
26	359,00
28	391,83

AÑO 2022	
ANTIGÜEDAD (años)	Importe
2	24,07
6	66,73
10	116,78
14	166,91
18	209,13
20	251,42
22	266,99
24	326,44
26	366,90
28	400,45

AÑO 2023	
ANTIGÜEDAD (años)	Importe
2	24,60
6	68,19
10	119,35
14	170,59
18	213,73
20	256,95
22	272,86
24	333,62
26	374,97
28	409,26

AÑO 2024	
ANTIGÜEDAD (años)	Importe
2	25,21
6	69,90
10	122,34
14	174,85
18	219,08
20	263,38
22	279,68
24	341,96
26	384,34
28	419,49

AÑO 2025	
ANTIGÜEDAD (años)	Importe
2	25,84
6	71,65
10	125,40
14	179,22
18	224,55
20	269,96
22	286,67
24	350,51
26	393,95
28	429,98