

FEDERACIÓN DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO (FELM-CGT)
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA
2025-2030

ÍNDICE

CUESTIÓN PRELIMINAR. Determinación de las partes que conciertan el convenio.....	3
CAPÍTULO I	
Art. 1. Ámbito territorial.....	3
Art. 2. Ámbito funcional.....	3
Art. 3. Ámbito personal.....	3
CAPÍTULO II	
Art. 4. Vigencia, duración y prórroga.....	4
Art. 5. Prelación de normas.....	4
Art. 6. Compensación y absorción.....	4
Art. 7. Vinculación a la totalidad.....	5
Art. 8. Comisión Paritaria.....	5
CAPÍTULO III	
Art. 9. Contratación.....	6
Art. 10. Clasificación funcional.....	8
Art. 11. Periodo de prueba.....	11
Art. 12. Ascensos y promociones.....	12
Art. 13. Trabajos de superior e inferior categoría.....	13
Art. 14. Preaviso de cese.....	13
Art. 15. Excedencias.....	13
CAPÍTULO IV	
Art. 16. Jornada de trabajo.....	14
Art. 17. Horas extraordinarias.....	14
Art. 18. Vacaciones.....	15
Art. 19. Licencias.....	16
CAPÍTULO V	
Art. 20. Régimen disciplinario.....	18
Art. 21. Graduación de faltas.....	19
Art. 22. Faltas leves.....	19
Art. 23. Faltas graves.....	19
Art. 24. Faltas muy graves.....	20
Art. 25. Prescripción de las infracciones y faltas.....	21
Art. 26. Sanciones. Aplicación.....	21
CAPÍTULO VI	
Art. 27. Salario base mensual.....	22
Art. 28. Plus transporte.....	22
Art. 29. Plus conservación y mantenimiento de vestuario.....	22
Art. 30. Plus nocturnidad.....	22
Art. 31. Plus antigüedad.....	23
Art. 32. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.....	23
Art. 33. Pagas extraordinarias.....	23
Art. 34. Desplazamientos y dietas.....	24
Art. 35. Pluses de residencia bonificación de Ceuta y Melilla.....	25
CAPÍTULO VII	
Art. 36. Derecho de reunión e información.....	25

Art. 37. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.....	25
--	----

CAPÍTULO VIII

Art. 38. Beneficios sociales.....	25
Art. 39. Gratificación por permanencia.....	26
Art. 40. Jubilación.....	27
Art. 41. Jubilación anticipación parcial.....	27

CAPÍTULO IX

Art. 42. Equipo de trabajo.....	27
---------------------------------	----

CAPÍTULO X

Art. 43. Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.....	28
Art. 44. Acoso moral y sexual.....	28

CAPÍTULO XI

Art. 45. Cláusulas de subrogación.....	29
--	----

CAPÍTULO XII

Art. 46. Complementos en caso de incapacidad temporal.....	36
--	----

CAPÍTULO XIII

Art. 47. Prestación por invalidez y muerte.....	36
Art. 48. Formación continua.....	37
Art. 49. Cláusula de no aplicación.....	37
Art. 50. Igualdad y no discriminación.....	37
Art. 51. Comunicaciones.....	39

Disposición adicional primera.....	40
Disposición adicional segunda.....	40
Disposición adicional tercera.....	40
Disposición adicional cuarta.....	41
Disposición adicional quinta.....	43
Disposición adicional sexta.....	46
Disposición derogatoria.....	55



CGT Jardinería

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA 2025-2030

CUESTIÓN PRELIMINAR. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Cuestión preliminar. Determinación de las partes que conciertan el convenio.

Son firmantes del presente convenio por la representación sindical, Comisiones Obreras del Hábitat y las Federaciones Estatales de Empleados de Servicios Públicos y de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (SP-UGT y FeSMC-UGT), y por la representación empresarial la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA) y la Asociación de Empresas Restauradoras del Paisaje y el Medio Ambiente (ASERPYMA).

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas, así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas dentro del ámbito del presente convenio todas aquellas personas trabajadoras que se hallen de alta en la plantilla laboral de las empresas mencionadas en el ámbito funcional.

Así como aquellas que se hallen integradas en las empresas que con independencia de las distintas actividades que pudieran desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.

CAPÍTULO II

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.

El convenio tendrá una vigencia inicial desde el 1 de enero del año 2025 al 31 de diciembre del 2030, prorrogándose por periodos anuales, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes, con antelación de tres meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga.

Para los supuestos de denuncia del convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso, hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

La denuncia del convenio se deberá realizar, por quien esté legitimado, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograse, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del mismo.

La regulación contenida en el presente convenio en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, tendrá carácter de mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del ET.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en los convenios acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita, a la firma del presente convenio estatal.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 6. 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 mismo.

Si existiese alguna persona trabajadora que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para las personas trabajadoras de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para las personas trabajadoras 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 7. 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 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 8. 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 cuatro vocales en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del convenio.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

- 1.º 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.º Mediación de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.º 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. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada, haciendo constar al solicitante el importe que en su caso y en concepto de gastos deba hacer llegar a la representación empresarial o sindical.

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

Las partes nombrarán uno o dos secretarios/as, quienes tendrán como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Paritaria, dándole el trámite necesario.

Se fijan como domicilios a efectos de notificaciones:

- CC.OO. del Hábitat, Calle Albasanz n.º 3, planta baja, 28037 Madrid.
- SP-UGT y FeSMC-UGT, Avda. de América n.º 25, 3.ª, 28002 Madrid.
- ASEJA, calle Gobelas, n.º 25-27, Edificio B, 3.ª planta, 28023 Madrid.
- ASERPMA, C/ Doctor Fleming, n.º 33, 1.º-A, 28036 Madrid.

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surge en ese ámbito determinado.

CAPÍTULO III

Artículo 9. Contratación.

El personal, en función de la modalidad de contratación, se clasifica en:

a) Personal fijo o indefinido. Es aquella persona trabajadora que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de jardinería, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Adquirirán la condición de persona trabajadora fija, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo máximo de 10 días.

Igualmente se presumirán concertados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

b) Personal contratado por duración determinada por circunstancias de la producción.

1. Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre

el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración de este contrato no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el presente apartado. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

3. Deberá expresarse en el contrato con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

c) Personal con contrato formativo. El contrato formativo, conforme a la normativa reguladora, tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

d) Personal con contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora. Es el contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas organizativas, productivas y por exigencia y necesidades del servicio y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

e) Personal con contrato de relevo. Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

f) Cualquier otro personal cuya contratación se halle establecida por disposición legal.

Artículo 10. Clasificación funcional.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnico, Administrativo, Manuales u Oficios varios.

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:

1. Subgrupo Técnico Licenciado: Posee título profesional superior y 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 Técnico Diplomado: 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. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes subgrupos.

3. Subgrupo Técnico Titulado: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Subgrupo Técnico no titulado: Es el/la técnico procedente o no de alguno de los subgrupos de profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre el personal encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes/as las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

5. Subgrupo Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes de la empresa.

B) Grupo profesional Personal Administrativo:

1. Subgrupo Jefe/a Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

Se asimilará a este subgrupo el/la Analista de Sistemas de Informática.

2. Subgrupo Oficial Administrativo: Es aquel empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de este área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc.

3. Subgrupo Administrativo: Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. Subgrupo Auxiliar Administrativo: Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un/a Administrativo/a.

Realiza funciones auxiliares de contabilidades y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono y posee conocimientos de informática a nivel de usuario/a.

5. Subgrupo Aspirantes: Se entenderá por tales, aquellos/as que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos/as a iniciarse en las funciones peculiares de esta.

6. Subgrupo Aprendiz Administrativo: Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado/a por un contrato formativo.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablado/s que utilicen el/los mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas, siendo su cuantía de 51,50 euros mensuales para el año 2025, 53,05 euros mensuales para el año 2026, 54,91 euros mensuales para el año 2027, 57,11 euros mensuales para el año 2028, 59,68 euros mensuales para el año 2029 y 62,66 euros mensuales para el año 2030.

C) Grupo profesional Personal de Oficios Manuales:

1. Subgrupo Encargado/a o Maestro/a Jardinero/a: Es el/la trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de personas trabajadoras manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos.

2. Subgrupo Oficial Jardinero/a: Es la persona trabajadora que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, 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 o maestro/a jardinero/a y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

Podador/a: Es el/la oficial jardinero/a 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 ó E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractel, Etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos/as en este subgrupo aquellos/as 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 Jardinero/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 Jardinero/a: Es aquella persona trabajadora que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este subgrupo:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.

- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
- Siega del césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
- Conduce los distintos tipos de transporte interno como dúmpers y análogos.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores/as de categoría superior.

6. Subgrupo Peón Jardinero/a: Es aquella persona trabajadora mayor de 18 años, sin experiencia alguna en el sector.

Ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes de la persona trabajadora o trabajadoras de subgrupo superior.

La permanencia en este subgrupo, no podrá superar un año, pasando automáticamente al subgrupo superior. Queda a criterio de la empresa la reducción de este tiempo.

7. Subgrupo Aprendiz: Es el/la contratado/a para adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado del subgrupo de Jardinero/a.

8. Subgrupo Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la empresa u obra que realice.

9. Subgrupo Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, percibirá el salario en proporción a las horas de dedicación.

D) Grupo profesional Personal de Oficios Varios:

Son aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos complementarios de jardinería tales como: 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 de jardinero/a», empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la «casa de jardinero/a», 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 los estanques o largos 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, etc.; asimilándose al Oficial Jardinero/a, Jardinero/a y Auxiliar de Jardinería según su cualificación.

Artículo 11. 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 dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de 25 personas trabajadoras el periodo de

prueba no podrá superar los tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos de duración determinada de duración inferior a seis meses, así como contratos para obtención de la práctica profesional, se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses naturales.

El empresario y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora 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.

En el caso de que durante el periodo de prueba se produzca, a instancia de la empresa, la resolución de la relación laboral de personas trabajadoras que no sean técnicos titulados y ya se hubiera cumplido el primer mes de dicho periodo, estos tendrán derecho a percibir una compensación de dos días de salario.

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 de la persona trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba –así como cualquiera otras situaciones legalmente reconocidas–, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. 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, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

Grupo de Técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de Personal Administrativo: Los/as jefes/as administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación.

Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

Grupo de Profesionales de Oficio Manuales y Oficios Varios: Los/as Encargados/as y Maestros/as Jardineros/as se consideran cargos de confianza y por tanto, son de libre designación por las empresas.

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

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.

El personal de jardinería podrá realizar trabajos del subgrupo inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino por razones técnicas u organizativas, y por el tiempo imprescindible para su atención.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al subgrupo desempeñado circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por dichas razones técnicas u organizativas se destina a una persona trabajadora a trabajos de un subgrupo inferior al que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su subgrupo.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición de la persona trabajadora, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 14. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de siete días naturales.

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 la persona trabajadora firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 15. Excedencia.

Las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora no solicitara el reingreso con un preaviso de treinta 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.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla como fijo respetándole la antigüedad.

CAPÍTULO IV

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual será de 1700 horas anuales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

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

En los parques y grandes extensiones de terreno 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 la persona trabajadora, 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.

Las personas trabajadoras disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de 15 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/las representantes de los trabajadores 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.

Artículo 17. Horas extraordinarias y horas complementarias.

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:

Año	L. a S.	Dom. - Fest.
2025	18,46 €	27,70 €
2026	19,01 €	28,53 €
2027	19,68 €	29,53 €
2028	20,46 €	30,71 €
2029	21,38 €	32,09 €
2030	22,45 €	33,69 €

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 de la persona trabajadora.

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

Para las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

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

Respecto a las horas complementarias que pudieran realizar las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, las mismas se abonarán en las mismas cuantías que las horas extraordinarias establecidas en el presente artículo.

Artículo 18. Vacaciones.

El periodo será de un mes natural retribuido. Se fija como periodo de disfrute entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Siempre y cuando exista un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá pactar el disfrute de las vacaciones en días laborables. En este caso, el periodo será de 23 días laborables para aquellas personas trabajadoras que desarrollen su jornada

laboral cinco días a la semana, y de 27 días para aquellas que la desarrollen en 6 días a la semana, siendo proporcional en función del porcentaje anual de jornada contratada. En cualquier caso, la fijación de las vacaciones en días laborables deberá tener en cuenta la jornada máxima anual, a los efectos de su cumplimiento, establecida en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

Si por necesidades de la empresa precisase que alguna persona trabajadora las disfrutase fuera del periodo reflejado anteriormente, la persona trabajadora tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si la persona trabajadora disfrutase algún día dentro del periodo de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario a tal efecto.

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 la persona trabajadora durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del periodo vacacional.

Si en el momento de iniciar el disfrute del periodo vacacional la persona trabajadora estuviese en situación de IT, tendrá derecho al disfrute de las mismas, conforme a la legislación vigente. El nuevo periodo de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con la persona trabajadora.

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.

Las personas trabajadoras con la misma jornada laboral, turno, horario y subgrupo profesional podrán intercambiar previo acuerdo entre ambas las fechas de disfrute del periodo vacacional previamente asignado, siempre que tengan la misma duración. Dicho intercambio deberá preavisarse con al menos quince días de antelación.

En todo caso, se respetarán los acuerdos que al respecto sean adoptados en cada centro de trabajo.

Artículo 19. Licencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho 16 días naturales.
- b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días laborables.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días naturales. Cuando con tal motivo la persona

trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde reside el trabajador, el plazo se ampliará a 5 días naturales.

d) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día natural.

e) Por nacimiento o adopción de hijo, 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles.

f) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador/a para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir.

g) Dos días laborables por traslado de domicilio.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta 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 a la persona trabajadora afectada 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.

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

j) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas conforme al acuerdo a que llegue con la empresa., con las particularidades previstas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

k) 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con las particularidades previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

l) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos/as, nietos/as y hermanos/as, 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.

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

n) Tendrán derecho asimismo al disfrute del resto de permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en los términos del mismo.

o) 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.

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

Los días de asuntos propios serán seis, siendo la persona trabajadora quien elige la fecha de su disfrute. Aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de un número distinto de días de asuntos propios, consecuencia de pactos de ámbito inferior al Estatal, seguirán disfrutando los días que tengan pactados, que en ningún caso podrán ser menos de tres.

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.

Asimismo se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora que se hubiesen pactado referentes a los asuntos propios. La persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras con contrato inferior a un año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

A los efectos de los permisos contemplados en el presente artículo tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con la persona trabajadora y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

El disfrute de los permisos indicados en los apartados b), c) y d) se iniciarán el día del hecho causante. En caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga.

El derecho al disfrute del permiso se mantendrá mientras persista la causa que lo motivó, pudiendo la empresa requerir a la persona trabajadora la documentación acreditativa de la concurrencia del hecho causante y en su caso la persistencia del mismo durante la duración del permiso retribuido.

CAPÍTULO V

Artículo 20. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, así como las previstas en el apartado 8 de las medidas planificadas, de la disposición adicional sexta del presente convenio.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Artículo 21. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 22. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado.
2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as podrá ser considerada falta grave o muy grave.
7. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros/as, e incluso, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
8. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 23. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.
4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ella como de otras personas trabajadoras.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
8. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
9. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
10. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
11. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
12. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 24. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.
7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
8. La desobediencia continuada o persistente.
9. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora o sus compañeros/as o terceros.
12. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
13. El acoso sexual o por razón de sexo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 25. Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 26. Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días. Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representantes legales de los/as trabajadores

o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En cualquier caso la empresa deberá dar traslado al Comité o Delegados/as de Personal en el plazo de dos días de una copia de la sanción comunicada a cualquier persona trabajadora.

CAPÍTULO VI

Artículo 27. Salario base mensual.

Se adjuntan como tablas anexas el salario base mensual para cada uno de los años de vigencia del convenio.

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

Las empresas vendrán obligadas, a petición de la persona trabajadora, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado.

Artículo 28. Plus transporte.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

2025	2026	2027	2028	2029	2030
120,39 €	143,41 €	169,22 €	196,83 €	226,97 €	261,54 €

Artículo 29. Plus de conservación y mantenimiento de vestuario.

En concepto de plus de conservación y mantenimiento de vestuario se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla. Esta cantidad se percibirá mensualmente.

2025	2026	2027	2028	2029	2030
35,75 €	36,82 €	38,11 €	39,64 €	41,42 €	43,49 €

Artículo 30. 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 31. 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.

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 32. 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 que se recogen en las siguientes tablas:

Día completo

2025	2026	2027	2028	2029	2030
14,00 €	14,42 €	14,92 €	15,52 €	16,22 €	17,03 €

Hora o fracción superior a treinta minutos

2025	2026	2027	2028	2029	2030
1,86 €	1,92 €	1,99 €	2,07 €	2,16 €	2,27 €

Fracción inferior a treinta minutos

2025	2026	2027	2028	2029	2030
0,96 €	0,99 €	1,02 €	1,06 €	1,11 €	1,17 €

Se devengará este plus, por los trabajos que se realicen en medianas, rotondas y bordes viarios, sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas abiertas al uso público y al tráfico rodado.

También se devengará este plus por la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas.

Las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclarado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos, en los que los pies de la persona trabajadora se hallen a una altura superior a un metro tendrán la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus, quedando excluido el transporte, carga y descarga de vehículos.

Artículo 33. 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. En todo caso, se respetarán los importes inferiores que en concepto de «paga verde» pudieran estar establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando las Tablas Salariales de dichos convenios superen las del presente convenio en su conjunto y cómputo anual.

Adicionalmente se establece una cuarta paga especial denominada «paga de vinculación», cuyo periodo de devengo será por año natural, abonándose junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente a aquel en el que se produzca su devengo.

El importe de la citada paga de vinculación para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 es de 450 euros (devengada durante los años 2024, 2025, 2026 y 2027 respectivamente), con la particularidad de que en lo que respecta al abono de la paga del año 2025 el importe resultante dependerá del momento del inicio de su devengo en función de lo establecido en la disposición transitoria segunda del convenio 2021-2024.

El importe de la citada paga a partir del año 2029 es de 900 euros (devengada siempre en el año anterior).

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 a las personas trabajadoras eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

De común acuerdo con las personas trabajadoras las empresas podrán prorratear y abonar el importe de las pagas extraordinarias mensualmente.

Artículo 34. Desplazamientos y dietas.

a) Desplazamientos: Se entienden retribuidos por el del 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 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 la persona trabajadora pernocte fuera de su domicilio por indicaciones de la empresa.

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Media dieta.	11,57 €	11,91 €	12, 33 €	12,82 €	13,40 €	14,07 €
Dieta.	57,82 €	59,56 €	61,64 €	64,11 €	66,99 €	70,34 €

Artículo 35. Pluses de residencia y bonificación de Ceuta y Melilla.

Se respetarán los pluses de residencia y bonificación a las personas trabajadoras que residan y presten servicios en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Dichos pluses no podrán ser absorbidos ni compensados, total o parcialmente, sino por otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad.

Dichos pluses serán tenidos en cuenta a los efectos del artículo 130 de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP).

CAPÍTULO VII

Artículo 36. Derecho de reunión e información.

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

Artículo 37. 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 personas trabajadoras 20 horas.
- De 50 a 100 personas trabajadoras 25 horas.
- De 101 a 250 personas trabajadoras 30 horas.
- De 251 a 500 personas trabajadoras 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 38. Beneficios sociales.

La empresa abonará a las personas trabajadoras premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Por matrimonio de la persona trabajadora.	144,20 €	148,53 €	153,72 €	159,87 €	167,07 €	175,42 €
Por natalidad al nacimiento de cada hijo.	144,20 €	148,53 €	153,72 €	159,87 €	167,07 €	175,42 €

Artículo 39. 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 aquellas personas trabajadoras 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, se abonará por una sola vez de acuerdo a la siguiente tabla:

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
A los 60 años.	3.399,00€	3.500,97€	3.623,50€	3.768,44€	3.938,02€	4.134,93€
A los 61 años.	3.090,00€	3.182,70€	3.294,09€	3.425,86€	3.580,02€	3.759,02€
A los 62 años.	2.729,50€	2.811,39€	2.909,78€	3.026,17€	3.162,35€	3.320,47€
A los 63 años.	2.369,00€	2.440,07€	2.525,47€	2.626,49€	2.744,68€	2.881,92€
A los 64 años.	2.060,00€	2.121,80€	2.196,06€	2.283,91€	2.386,68€	2.506,02€

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.

Es competencia de la Comisión Negociadora adecuar, en el momento en que se 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 40. Jubilación.

Se estará a la legislación vigente en cada momento con independencia de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 41. Jubilación anticipada parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con independencia de lo pactado en las Disposiciones Adicionales.

CAPÍTULO IX

Artículo 42. Equipo de trabajo.

Las empresas proporcionarán a las personas trabajadoras dos equipos de ropa de trabajo completos al año, y siempre de acuerdo con el Comité o Delegados/as y en caso de carecer de ellos, con las personas trabajadoras, y se compondrá de:

Temporada de verano:

- 1 camisa de manga corta.
- 1 pantalón.
- 1 calzado apropiado y contemplando la LPRL.
- 1 chaquetilla.

Temporada de invierno:

- 1 camisa de manga larga.
- 1 pantalón de invierno.
- 1 forro polar.
- 1 prenda de abrigo.
- 1 calzado apropiado y contemplando la LPRL.

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora estará obligada a la devolución de las prendas de trabajo.

CAPÍTULO X

Artículo 43. 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 acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada, para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su subgrupo.

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 para los que se requiera según lo dispuesto en dicha normativa. 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/as 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 aquéllas. 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, se informará asimismo a los Delegados/as de Prevención o, en su defecto, a los/as representantes de los trabajadores.

Se creará una Comisión Sectorial sobre Seguridad y Salud Laboral, que será la encargada del control y vigilancia de la salud y seguridad.

Artículo 44. Acoso moral y sexual.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres,, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso

sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, por medio de un Protocolo establecido por la empresa. Con esta finalidad, la problemática del acoso en el trabajo podrá abordarse estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, de las que se dará información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los/as representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa promoverá que la prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados/as de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

Las partes firmantes del presente convenio consideran que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función de la orientación sexual, así como a cualquier persona trabajadora en procesos de cambio de sexo.

Tendrá carácter de aplicación preferente sobre lo referido en esta disposición, lo dispuesto en los Protocolos contra el acoso vigentes en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XI

Artículo 45. Cláusula de subrogación.

1. Subrogación del personal. Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente convenio general es el cambio de empresa contratista o entidad adjudicataria de alguno de los servicios objeto del ámbito funcional y personal de este convenio, y la repercusión que dicho cambio pudiera tener respecto del principio de estabilidad en el empleo, como objetivo concordante de todas las partes firmantes, si bien con sujeción a los límites y condiciones establecidos en el presente convenio.

De este modo, la subrogación de personal regulada en los siguientes artículos se trata de una figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial y subrogación de plantillas establecidas por vía legal y contenidas en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001. Dicho en otros términos, manteniéndose la personalidad jurídica de la empresa cesante y sin traspaso directo de cualquiera clase de activos entre esta y la entrante, no existiría obligación de mantenimiento del empleo si no fuera porque las partes firmantes de este convenio así lo han establecido, siempre que sea conforme a los requisitos y condiciones previstos en el mismo.

De tal manera que las actividades propias de los servicios incluidos en su ámbito funcional, se fundamentan predominantemente en el Know-how de la empresa privada o entidad pública, en la prestación profesional de los servicios, y el volumen y la especialización de las personas trabajadoras vinculadas estrechamente con sus secretos de valor técnico y comercial, así como la experiencia, capacidad de organización y gestión de la empresa, imprescindibles para prestar los servicios de conformidad con los términos y condiciones establecidos en los contratos, la normativa aplicable y las mejores prácticas del mercado.

Todo ello en atención a la consideración de que la subrogación regulada en este precepto no constituye un supuesto de sucesión de empresa, sino un mero mecanismo de garantía de empleo y condiciones de empleo sin limitación alguna de las garantías y derechos que la Norma estatal y comunitaria establezcan en la materia para aquellos casos en que se verifiquen además las circunstancias y condiciones que dan lugar a la sucesión de empresa.

Así, la subrogación empresarial establecida en este convenio opera como exigencia de la negociación colectiva por deseo expreso de las partes firmantes, como garantía de estabilidad en el empleo, pero sujeta a ciertos límites que pretende conjugar dicho principio con el respeto más exigente a las reglas de la libre concurrencia en el mercado.

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 2 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 con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesorio, 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 aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las Administraciones Públicas.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión 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, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa

o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta 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 éste 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 personas trabajadoras 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 de 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 con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente, en excedencia, invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso por nacimiento y cuidado del menor, suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio, 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 sustitución o interinidad que sustituyan a algunas de las personas trabajadoras 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.
5. Personas trabajadoras en situación de jubilación parcial y personas trabajadoras con contrato de relevo, adscrito de manera efectiva al servicio a subrogar. En este caso no será requisito necesario la antigüedad mínima de cuatro meses del relevista.
6. Personas trabajadoras que, estando incluidos en cualquiera de los apartados precedentes, a la fecha de adjudicación del concurso, no estén de alta en la empresa y tengan iniciada reclamación por despido, ya sea en fase administrativa o judicial, en el caso de que el resultado del proceso determinara la nulidad del despido y por tanto la readmisión obligatoria.

El mismo derecho tendrán los/as representantes legales de los trabajadores y delegados/as sindicales, cuando el despido sea improcedente y estos elijan la readmisión en su puesto de trabajo.

La existencia de estos procesos pendientes deberá ser comunicada a la nueva adjudicataria. Corresponderá en todo caso a la empresa que decidió la extinción del contrato de trabajo los salarios de tramitación y la cotización a la seguridad social de la

persona trabajadora afectada hasta la fecha de reincorporación tras la firmeza de la sentencia.

No existirá subrogación alguna respecto del empresario/a individual o los socios/as accionistas con control efectivo de la empresa o los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as o administradores/as de las empresas o cooperativas, salvo pacto en contrario. Serán subrogables los cónyuges y familiares con relación de parentesco de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que hubiesen estado de alta en la empresa como trabajadores por cuenta ajena en un periodo mínimo de veinticuatro meses antes de la fecha de la subrogación y siempre que sumados al empresario/a individual no tuvieran el control efectivo de la empresa saliente.

Cuando se trate de una nueva licitación, en el caso de que entre el personal a subrogar se encuentren personas con discapacidad que estuvieren percibiendo una retribución anual inferior a la prevista para las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo, la entidad entrante, incluidos los centros especiales de empleo, deberá actualizar, desde la fecha de la subrogación, la retribución anual de esas personas con discapacidad, de modo que estas perciban igual retribución que las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.

En todo caso, las nuevas incorporaciones de personas con discapacidad realizadas por la entidad entrante con posterioridad a la subrogación, incluidos los centros especiales de empleo, deberán realizarse de manera que no existan diferencias retributivas entre ambos colectivos, debiendo percibir la persona con discapacidad igual retribución que un trabajador sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.

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 las personas trabajadoras 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.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante, así como la falsedad o inexactitud manifiesta de los datos proporcionados, facultará a esta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), con la finalidad de que se cumpla en debida forma por la entidad saliente su obligación de información a la entrante –lo que redundará en beneficio y seguridad de esta, en el de las personas trabajadoras afectadas, y en el propio Sector–.

Las partes firmantes de este convenio colectivo colaborarán en cada uno de los ámbitos territoriales para minimizar los efectos indeseados que, sobre la nueva adjudicataria del concurso, puede provocar la existencia de deudas salariales y de cotización a la Seguridad Social de la empresa cesante, así como de la errónea información al Órgano de Contratación sobre las condiciones laborales aplicadas y aplicables en el colectivo a subrogar. A tal efecto harán uso de cuantos medios legales dispongan para conseguir dichos objetivos.

C) Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), la empresa o entidad que venga realizando el servicio objeto de licitación estará obligada a poner a disposición de la entidad contratante, la relación de personal adscrito al mencionado servicio, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo III y cuyo contenido mínimo será por cada persona trabajadora la antigüedad, jornada, horario, funciones profesionales, retribución bruta anual, tipo de contrato, vencimiento de contrato y el convenio colectivo y otros pactos en vigor aplicables que afecten la subrogación, todo ello sin perjuicio de añadir la información necesaria para identificar la exacta evaluación de los costes laborales. La aportación de dichos datos deberá realizarse respetando en todo caso lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Las modificaciones que se produzcan en la citada relación de personal desde la fecha de dicha comunicación deben ser comunicadas a la entidad contratante para su publicación a disposición de los eventuales licitadores o adjudicatarios provisionales.

D) En caso de subrogación, las personas trabajadoras 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 sólo 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.

Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora 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.

E) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad, 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 que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, en caso de ser concedido, dichas personas trabajadoras 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 de jardinería 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 de jardinería, 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 las personas trabajadoras afectados de la empresa de jardinería hasta el momento prestadora de dicho servicio.

F) En cualquier caso, la empresa o entidad saliente responderá frente a la entrante respecto de todas aquellas cuantías que le fueran reclamadas a esta última como consecuencia de la responsabilidad solidaria o subsidiaria que, en su caso, pudiera asumir por el hecho de haber comenzado a prestar servicios que, con anterioridad, prestaba la empresa saliente, sin limitación ni en cuanto al importe ni en cuanto al tiempo, bastando para ello que la empresa o entidad entrante acredite a la saliente la recepción de cualquier reclamación de un tercero basada en incumplimientos de las obligaciones asumidas por la saliente y originadas durante el período en que esta última prestó sus servicios, incluidas las generadas con motivo de la demora en el pago, incluyendo a título enunciativo que no limitativo, reclamaciones salariales de los trabajadores, reclamaciones por impagos a la Tesorería General de la Seguridad Social, incumplimientos tributarios, sanciones, condenas y en general cualesquiera responsabilidades que hubiera de asumir la empresa o entidad entrante por el hecho de asumir el servicio que deja la empresa saliente.

Tan pronto como fuere posible, la empresa o entidad entrante informará a la saliente de cualquier reclamación recibida relativa a la responsabilidad solidaria o subsidiaria que, en su caso, hubiera asumido por el hecho de sustituir en la prestación de servicios a la empresa o entidad saliente, haciéndole entrega de la reclamación recibida y de los documentos que la acompañen.

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 aquellas personas trabajadoras 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, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 6, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. Agrupaciones de contratas. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras 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 contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 6, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratas, 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 contratas, 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 sólo 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 contratas ajenas a la que es objeto de sucesión. En todo caso, se respetarán todos los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales de las personas trabajadoras subrogadas, que no podrán minorarse como consecuencia de este proceso.

5. **Documentos a facilitar.** La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los/as representantes de los trabajadores los siguientes documentos necesarios e imprescindibles:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de las obligaciones de Seguridad Social, emitido el mes en que se entregue la documentación.

b) Fotocopia de los doce últimos recibos de salario de las personas trabajadoras afectadas.

c) Fotocopia de los RLC y RNT (antiguos TC-1 y TC-2) de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal (anexo III) especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, retribución anual, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si la persona trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

e) Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectados por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que éste 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.

g) Declaración jurada suscrita por el apoderado de la empresa cesante, conforme al modelo adjunto como anexo IV, en la que se hagan constar, por separado, los siguientes datos, adjuntando la documentación acreditativa:

i. Aplicación íntegra del presente convenio colectivo al personal afectado por la subrogación y otros pactos aplicables.

ii. Inexistencia o relación de deudas liquidas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales o, indemnizaciones.

iii. Inexistencia o relación de aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social.

h) Listado de los procedimientos judiciales y/o administrativos, tanto individuales como colectivos, que puedan tener impacto en los costes laborales del servicio conforme al modelo adjunto como anexo V.

i) Información sobre el personal en situación de jubilación parcial (sustituidos), así como de las personas trabajadores con contrato de relevo (relevistas), y entre la misma, duración de jornada, duración del contrato, fecha de extinción del contrato, así como cualesquiera otra información relevante para la identificación de las personas trabajadoras afectadas y su situación contractual, aun produciéndose con posterioridad a la subrogación.

6. Liquidación y proratas. La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etcétera, que correspondan a las personas trabajadoras las realizará la empresa saliente.

7. Documentos a entregar a los/as representantes de los trabajadores. Las empresas entregarán cada seis meses a los/as representantes legales de los trabajadores, 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 el subgrupo profesional correspondiente.

CAPÍTULO XII

Artículo 46. Complementos en caso de incapacidad temporal (I.T.).

En los casos de I.T. 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 I.T. y mientras dure ésta.

En los casos de I.T. 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 I.T. no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

CAPÍTULO XIII

Artículo 47. 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 a la persona trabajadora o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez y a partir del año 2026 y durante la vigencia del convenio la cantidad de 20.000 euros (veinte mil euros).

Las empresas suscribirán a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente. La actualización de la cuantía respecto de la establecida en el anterior convenio habrá de efectuarse a partir de la finalización de la póliza que esté vigente.

Artículo 48. Formación continua.

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolle el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Jardinería.

Artículo 49. Cláusula de no aplicación.

En referencia al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del convenio, las empresas afectadas sólo 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 trabajadores la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. 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, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta 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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 50. Igualdad y no discriminación.

1. Principios rectores y objetivos. Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes principios rectores y objetivos generales:

– Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión y adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio. Las organizaciones firmantes se comprometen a que cualquier documento acordado en el marco de este convenio será revisado por las partes para garantizar la no utilización de un lenguaje sexista.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas.
- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
- Elaborar planes de igualdad en todas las empresas del sector que establezcan medidas que garanticen el derecho a la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.
- Velar por la protección del empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género, por su reinserción laboral y por sus derechos laborales.

2. Planes de Igualdad. Todas las empresas sujetas al presente convenio de 50 o más trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Tal y como marca la L.O. 3/2007, fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, al menos las siguientes áreas: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad deberán ser registrados tal y como recoge el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

3. Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Conforme a lo dispuesto en el Punto 1 del artículo 28 ET, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y subgrupos profesionales regulados este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Se tenderá a utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional o, en su caso, se nombrarán en femenino y masculino.

El Punto 2 del artículo 28 ET también obliga al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales (y en su caso subgrupos), categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En todo caso con respecto a las previsiones del presente artículo será de aplicación prioritaria lo dispuesto en los correspondientes Planes de Igualdad de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

Artículo 51. Comunicaciones.

Los firmantes del presente convenio consideran necesario para el normal desarrollo de la actividad laboral, la perfecta comunicación de las personas trabajadoras y sus empleadores.

Los avances en la tecnología y los usos generalizados de estos avances, posibilitan nuevas formas de comunicación ágiles y eficaces como otra vía de comunicación entre las personas trabajadoras y sus empleadores.

Dado que las organizaciones empresariales y las personas trabajadoras no forman mundos separados y estancos de una sociedad en la que las comunicaciones de cualquier tipo son realizadas mediante correo electrónico o teléfono móvil, aportándose de forma ordinaria para el acceso o comunicación con distintas entidades, comercios o plataformas, el personal que disponga de ellos, habrá de facilitar al empresario/a una dirección de correo electrónico y un número de teléfono móvil a los que la empresa pueda remitir comunicaciones de tipo laboral, así como comunicará la variación de dicha información cuando esta se produzca.

De igual manera la empresa facilitará a las personas trabajadoras un medio de contacto (correo electrónico o teléfono) al que puedan dirigirse.

Estos sistemas solo serán utilizados para cuestiones de ámbito administrativo, siendo la práctica habitual de cada centro de trabajo, la que regule la comunicación diaria entre la empresa y las personas trabajadoras. En ningún caso podrán utilizarse estos sistemas para la comunicación de sanciones o asignación de servicios mínimos.

Disposición adicional primera. Mesa de empleabilidad y estudio en el sector de coeficientes reductores.

Se renovará por la parte social y empresarial firmante del presente convenio colectivo la Mesa de empleabilidad que seguirá integrada por cuatro personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial firmante del convenio colectivo. Su función será el estudio y la redacción de propuestas oportunas, si procede, en orden a analizar el posible encuadramiento de la actividad de jardinería como actividad afectada al Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores, o norma que lo sustituya. Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Mesa, si los mismos tuvieran lugar, serán presentados, en los términos legales oportunos, ante la autoridad laboral competente.

En particular, los firmantes del convenio colectivo, en su condición de organizaciones empresariales y sindicales representativas del Sector, analizarán y estudiarán la afectación, idoneidad e impacto en el Sector del establecimiento de coeficientes reductores para la jubilación anticipada por razón de la actividad de las personas trabajadoras afectas al presente convenio colectivo, en los términos establecidos en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones y en su desarrollo reglamentario.

Disposición adicional segunda. Observatorio sectorial de jardinería.

El Observatorio Sectorial estará compuesto por las organizaciones firmantes del vigente convenio colectivo sectorial. Sus funciones serán las siguientes:

- El análisis y evaluación de todos los temas que afecten al desarrollo del sector, en especial sobre las medidas legislativas que actúen sobre las condiciones laborales de las empresas y los trabajadores.
- La formulación de propuestas que contribuyan eficazmente a la mejora del sector.
- Actuar como voz cualificada, en las relaciones que desde el sector deban entablarse con los diferentes actores sociales, políticos, institucionales y económicos.
- Aquellas que vienen reguladas en el Reglamento interno del Observatorio.

Disposición adicional tercera. Registro horario.

Procedimiento de registro horario.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

El sistema utilizado respetará el derecho de personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto y los pondrá a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tras previa solicitud.

Este sistema garantizará la fiabilidad, ausencia de manipulación e invariabilidad en la puesta a disposición de los datos y la gestión objetiva, y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

El presente procedimiento será de aplicación siempre y cuando no se haya establecido en la empresa o centro de trabajo un procedimiento propio de registro horario conforme a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se aplicará en todos sus términos, y a la espera de un eventual cambio normativo sobre la materia, en cuyo caso será preciso realizar las adaptaciones pertinentes, y en todo caso de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional cuarta.

Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores.

1. Objeto. El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías del procedimiento. Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

3. Procedimiento.

3.1 Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La persona trabajadora deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en la que se establezca de manera clara e inequívoca:

a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada, acreditando tales necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, y

b) El tiempo por el que se solicita la misma.

La persona trabajadora deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de adaptación.

Las adaptaciones que se soliciten deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

3.2 Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, esta abrirá un periodo de negociación con la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3 Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.

b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora. En este último caso, se indicarán por escrito las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

3.4 En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

4. Impugnación judicial. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1 La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2 La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa. El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma sufriera de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

Disposición adicional quinta.

Jubilación forzosa. Extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

1. El presente convenio colectivo es el resultado de un proceso negociador basado en el dialogo social y en las mutuas y recíprocas cesiones, y contraprestaciones pactadas con la finalidad firme y decidida de las partes negociadoras de encontrar el siempre necesario y debido equilibrio interno del convenio, el cual, forma un todo orgánico, único e indivisible.

Partiendo desde dicha premisa principal, las partes firmantes manifiestan que, sin duda, constituyen objetivos prioritarios y fundamentales de la política de empleo del Sector de la Jardinería todos aquellos aspectos relativos tanto a la calidad como a la estabilidad del mismo, lo cual, tiene fiel reflejo en el contenido del clausulado del presente convenio colectivo.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del convenio consideran esencial impulsar, potenciar y valorar a nivel interno de las empresas del Sector la creación y desarrollo flexible de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo, así como al relevo generacional del Sector.

2. Las partes firmantes del presente convenio establecen que, al tratarse el presente convenio de una norma colectiva sectorial de ámbito estatal, la medida de jubilación contenida en esta disposición se vincula, como no puede ser de otra manera, a objetivos coherentes de política de empleo en el Sector de la Jardinería.

Por ello, en virtud de la normativa vigente, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación (en una edad igual o superior a 68 años y/o las excepciones a dicha edad previstas en la ley), se establece la necesidad de contratación de una nueva persona trabajadora en la Empresa de manera indefinida y a tiempo completo, en los términos y condiciones previstos en la presente disposición.

Las partes firmantes consideran que la referida medida, sin duda, fomenta el empleo en el Sector y contribuye, al mismo tiempo con ello, al relevo generacional del mismo, pudiendo llevarse a cabo en cualquier centro de trabajo o ubicación geográfica de la empresa y en cualquier caso, atendiendo siempre a las necesidades funcionales, organizativas y/o productivas existentes en las mismas en cada momento, siempre que, en la adopción de tal medida, se especifique que la misma se produce como consecuencia del requerimiento efectuado por la empresa de la extinción de un contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, con indicación expresa de la persona trabajadora jubilada.

3. Conforme a lo establecido en la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, por el que se modifica la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente que se producirá la extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, salvo pacto individual expreso en contrario, que cumplan con una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que a persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida lleve aparejada y consigo la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. Lo cual, como se ha expuesto y desarrollado anteriormente, está vinculado al objetivo coherente de política de empleo del Sector y al relevo generacional en el mismo.

4. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de edad del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, en cada momento, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento (20%) de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividad económica que se tomará como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por el/los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluido/s en el ámbito del presente convenio colectivo según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Conforme a la normativa vigente, la Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la

totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento (20%) sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

d) La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

5. Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligada a facilitar a la empresa, en el plazo de 15 días naturales, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. Las partes consideran que por las específicas características que concurren en el sector, éste debe incidir y ser especialmente selectivo, en sus políticas de empleo, en todos aquellos objetivos que se vinculan a la «calidad» del mismo, concepto que se traduce en una mejora de la naturaleza, protección y régimen general de las condiciones tanto laborales como respecto de aquellas otras que redundan en una mayor empleabilidad en el Sector.

La concreción de las medidas que las partes consideran vinculadas a una política de empleo sectorial, basada en la calidad del mismo, están referenciadas a aspectos tan sustanciales como son los que se enuncian a continuación: todas las relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales (capítulo X), la formación de las personas trabajadoras, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 50) y la reserva de materias del convenio sectorial (artículo 5. Prelación de Normas) en aspectos clave de las relaciones laborales y la calidad del empleo, tales como son la contratación, la clasificación profesional, las condiciones generales sobre promoción y ascensos, la retribución (sistema salarial, estructura de las percepciones económicas, etc.), la subrogación de personal y las faltas y sanciones (graduación y prescripción de las faltas).

Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevarse a cabo por las empresas del sector en materias tales como las referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad,

garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (Acuerdos Marco Internacionales), políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, gestión de la diversidad y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas.

7. La presente disposición adicional se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través de la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por lo que si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial se estará a lo dispuesto en dicha modificación y/o derogación y a lo establecido en su propio régimen transitorio.

Disposición adicional sexta. Protocolo de acoso y medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Protocolo:

1. Declaración de principios. La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidades, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. **Ámbito de aplicación.** El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, desde el proceso de selección, así como al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+, e igualmente para las que tengan el protocolo específico en dicha materia. De no tenerlo, habrá de aplicarse este.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea esta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el caso de alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. **Definiciones.** Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas, cuando son objeto de un trato discriminatorio.

f) Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores. Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Composición: la persona denunciante tendrá derecho al acompañamiento de los RLTs en el proceso, los cuales podrán participar en la aplicación de este protocolo en caso de que se pacte así con la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario entre la empresa y los RLTs, la misma podrá asumir esta función.

Formación: para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: no podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: la comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a cinco días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la Comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estableciendo un canal de comunicación interno en la empresa.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.

- Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

6.1 Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

6.2 Fase 2. Tramitación.

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.

b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.

c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de veinte días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo. Este plazo podrá ser prorrogado si concurriesen circunstancias excepcionales.

6.3 Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de treinta días hábiles desde que se emitió la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado si concurriesen circunstancias excepcionales.

7. Tipificación.

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes.

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo y consecuencia de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Asimismo, facilitará semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras el balance de las investigaciones realizadas en términos estadísticos respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Vigencia.

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y mantendrá sus efectos hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya.

Medidas planificadas.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024, que desarrolla la citada ley, las partes suscriben el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y serán de aplicación subsidiaria en los supuestos en que las empresas ya tengan elaboradas medidas respecto a esta materia en concreto.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: en línea con lo establecido en todo el presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se fomentará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos

como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la Dirección de Personal y Recursos Humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas.

7. Permisos y beneficios sociales: el acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

8. Régimen disciplinario: se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

Falta leve: utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: en el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Disposición derogatoria.

El presente convenio deroga y sustituye al convenio colectivo estatal de jardinería 2021-2024.

Disposición final.

Quedan excluidas del presente convenio, las actividades que viniesen rigiéndose por los convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva dentro del marco de la extinguida Organización Sindical (Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas), como pudiera ser, entre otros, Producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta; Comercio de Flores y Plantas y su venta, etc., al igual que las actividades reguladas en la Ordenanza General del Campo y Convenios Agropecuarios, aplicándose tan sólo si se realizan actividades comprendidas en los artículos 2 y 3 del presente convenio.

ANEXO I

Tablas salariales

		2025	2026	2027	2028	2029	2030
Grupo	Subgrupo	Sal. base	Sal. base	Sal. base	Sal. base	Sal. base	Sal. base
Técnicos.	Técnico licenciado	2.058,36 €	2.106,78 €	2.166,32 €	2.238,89 €	2.325,38 €	2.427,62 €
	Técnico diplomado	1.799,67 €	1.840,32 €	1.890,54 €	1.952,08 €	2.025,66 €	2.112,92 €
	Técnico titulado	1.676,34 €	1.713,29 €	1.759,06 €	1.815,34 €	1.882,77 €	1.962,88 €
	Técnico no titulado	1.541,01 €	1.573,91 €	1.614,80 €	1.665,31 €	1.725,99 €	1.798,26 €
	Delineante	1.720,56 €	1.758,85 €	1.806,21 €	1.864,37 €	1.934,02 €	2.016,69 €
Administra.	Jefe administratv	1.531,97 €	1.564,60 €	1.605,16 €	1.655,28 €	1.715,52 €	1.787,26 €
	Oficial administratv	1.440,87 €	1.470,76 €	1.508,04 €	1.554,28 €	1.609,96 €	1.676,43 €
	Administratv	1.338,85 €	1.365,68 €	1.399,28 €	1.441,17 €	1.491,76 €	1.552,32 €
	Auxiliar administratv	1.282,28 €	1.307,41 €	1.338,97 €	1.378,45 €	1.426,23 €	1.483,51 €
	Aspirante	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €
	Aprendiz administratv	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €
Oficios.	Encargado	1.404,89 €	1.433,70 €	1.469,68 €	1.514,39 €	1.568,28 €	1.632,66 €
	Maestro jardinero.	1.404,89 €	1.433,70 €	1.469,68 €	1.514,39 €	1.568,28 €	1.632,66 €
	Oficial conductor.	1.344,13 €	1.371,12 €	1.404,91 €	1.447,03 €	1.497,89 €	1.558,75 €
	Oficial jardinero.	1.344,13 €	1.371,12 €	1.404,91 €	1.447,03 €	1.497,89 €	1.558,75 €
	Jardinero	1.277,77 €	1.302,77 €	1.334,16 €	1.373,45 €	1.421,00 €	1.478,02 €
	Vigilante	1.271,02 €	1.295,82 €	1.326,97 €	1.365,97 €	1.413,18 €	1.469,81 €
	Limpiador	1.226,05 €	1.249,50 €	1.279,03 €	1.316,11 €	1.361,08 €	1.415,11 €
	Auxiliar jardinero.	1.226,03 €	1.249,48 €	1.279,01 €	1.316,09 €	1.361,06 €	1.415,08 €
	Peón	1.184,00 €	1.184,00 €	1.208,26 €	1.242,51 €	1.284,17 €	1.334,35 €
	Aprendiz jardinero.	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €	1.184,00 €

ANEXO II
Plus Antigüedad

Antigüedad Técnicos (años)	2025 Euros	2026 Euros	2027 Euros	2028 Euros	2029 Euros	2030 Euros
2	36,00 €	37,08 €	38,38 €	39,91 €	41,71 €	43,79 €
6	99,02 €	101,99 €	105,56 €	109,79 €	114,73 €	120,46 €
10	173,29 €	178,49 €	184,73 €	192,12 €	200,77 €	210,81 €
14	247,54 €	254,97 €	263,89 €	274,45 €	286,80 €	301,14 €
18	311,81 €	321,17 €	332,41 €	345,70 €	361,26 €	379,32 €
20	375,23 €	386,49 €	400,01 €	416,01 €	434,73 €	456,47 €
22	396,02 €	407,91 €	422,18 €	439,07 €	458,83 €	481,77 €
24	455,29 €	468,95 €	485,36 €	504,78 €	527,49 €	553,87 €
26	548,78 €	565,25 €	585,03 €	608,43 €	635,81 €	667,60 €
28	594,13 €	611,96 €	633,38 €	658,71 €	688,35 €	722,77 €

Administrativ (años)	2025 Euros	2026 Euros	2027 Euros	2028 Euros	2029 Euros	2030 Euros
2	28,24 €	29,09 €	30,11 €	31,31 €	32,72 €	34,36 €
6	78,06 €	80,41 €	83,22 €	86,55 €	90,44 €	94,97 €
10	136,54 €	140,63 €	145,56 €	151,38 €	158,19 €	166,10 €
14	195,04 €	200,89 €	207,92 €	216,24 €	225,97 €	237,27 €
18	245,18 €	252,54 €	261,38 €	271,83 €	284,06 €	298,27 €
20	302,91 €	312,00 €	322,92 €	335,84 €	350,95 €	368,50 €
22	312,07 €	321,43 €	332,68 €	345,99 €	361,56 €	379,64 €
24	381,35 €	392,79 €	406,54 €	422,80 €	441,82 €	463,91 €
26	428,68 €	441,54 €	456,99 €	475,27 €	496,66 €	521,49 €
28	468,14 €	482,18 €	499,06 €	519,02 €	542,37 €	569,49 €

Oficios (años)	2025 Euros	2026 Euros	2027 Euros	2028 Euros	2029 Euros	2030 Euros
2	26,08 €	26,86 €	27,80 €	28,91 €	30,22 €	31,73 €
6	72,29 €	74,45 €	77,06 €	80,14 €	83,75 €	87,94 €
10	126,51 €	130,31 €	134,87 €	140,27 €	146,58 €	153,91 €
14	180,80 €	186,22 €	192,74 €	200,45 €	209,47 €	219,94 €
18	226,54 €	233,33 €	241,50 €	251,16 €	262,46 €	275,59 €
20	272,34 €	280,51 €	290,33 €	301,94 €	315,53 €	331,31 €
22	289,21 €	297,89 €	308,32 €	320,65 €	335,08 €	351,83 €
24	353,61 €	364,22 €	376,97 €	392,04 €	409,69 €	430,17 €
26	397,44 €	409,36 €	423,69 €	440,63 €	460,46 €	483,49 €
28	433,78 €	446,80 €	462,44 €	480,93 €	502,58 €	527,70 €

ANEXO III

Información de las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras
afectadas por la subrogación

Convenio colectivo de aplicación: Estatal de Jardinería

Nº empl.	Subgrupo profesional	Tipo de contrato	Fecha finaliza contrato relevo	Jornada	Horario	Vacaciones	Antig.	Vencimiento contrato	Pacto vigor aplicab	Complem salariales	Salario bruto	Coste Seg. Social	Total Coste anual
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
...													

ANEXO IV

Modelo de declaración jurada

D/Dña., con DNI/NIF número, en nombre y en representación de la empresa, con CIF, teléfono, e-mail, y con domicilio a efectos de notificaciones en, n.º, Código Postal, como apoderado de la empresa saliente en la licitación «.....» (Expediente número), ante el Órgano de Contratación y bajo su personal responsabilidad, y en relación con dicho Contrato:

Declara bajo su responsabilidad:

Primero. Que durante la ejecución del Contrato, se ha aplicación íntegramente el convenio colectivo estatal de jardinería al personal afectado por la subrogación (en caso de existencia de otros pactos aplicables, indicar también la aplicación de los mismos).

Segundo. Que no existen deudas liquidas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales, o indemnizaciones pendientes a favor de dicho personal (en caso de haberlas, indicar su existencia y relacionar las mismas).

Tercero. Que no existen aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social (en caso de haberlo, indicar su existencia y proceder a relacionarlo).

Cuarto. Que no existen procedimientos judiciales y/o administrativos, tanto individuales como colectivos, que puedan tener impacto en los costes laborales del servicio (en caso de haberlos, indicar su existencia y relacionar los mismos conforme al modelo adjunto como anexo V).

Quinto. Que no existe personal en situación de jubilación parcial –sustituidos–, así como personas trabajadores con contrato de relevo –relevistas– (en caso de haberlas, indicar su existencia así como facilitar información sobre el personal en situación de jubilación parcial (sustituidos), así como de las personas trabajadores con contrato de relevo (relevistas), y entre la misma, duración de jornada, duración del contrato, fecha de extinción del contrato, así como cualesquiera otra información relevante para la identificación de las personas trabajadoras afectadas y su situación contractual, aun produciéndose con posterioridad a la subrogación).

Que en todo caso, se compromete a acreditar documentalmente las anteriores circunstancias en caso de haberlas y darse, en cualquier momento en que sea requerido para ello.

Y para que conste, firmo la presente declaración en, a de de 20.....

Firma del declarante responsable,

Fdo.:

ANEXO V

Listado de procedimientos administrativos y/o judiciales individuales/colectivos de contenido laboral

Número	Fecha de reclamación	Organo administrativo judicial conocedor de la reclamación	Concepto de reclamación	Cuantía de la reclamación	Fase/estado de la reclamación
1					
2					
3					
4					
5					



Dignidad para no dejarse encadenar, para acabar con la sumisión.

Lucha para conquistar derechos, para cambiar el sistema capitalista y todas sus jerarquías.

La victoria de la clase trabajadora, conduce a la libertad!

José Buenaventura Durruti



FEDERACIÓN DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO (FELM-CGT)

