



SECCIÓN III ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa UTE Bio Lorategiak (código de convenio 48103042012024).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de noviembre de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («Boletín Oficial del País Vasco» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («Boletín Oficial del País Vasco» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 21 de diciembre de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA EMPRESA UTE BIO
LORATEGIAK (FCC MEDIO AMBIENTE Y VALORIZACIÓN Y TRATAMIENTO
DE RESIDUOS) CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS
CORRESPONDIENTES AL LOTE 1 (PARQUES Y JARDINES) DEL SERVICIO
DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PARQUES, JARDINES,
ARBOLADO URBANO Y JARDINERAS DE LA VILLA DE BILBAO**

CAPÍTULO PRIMERO

NORMAS GENERALES

Artículo 1.— *Ámbito territorial*

Este Convenio es de aplicación en el Municipio de Bilbao.

Artículo 2.— *Ámbito funcional*

El presente Convenio obligará a la Empresa adjudicataria de los Servicios comprendidos dentro del lote 1 (parques y jardines) del servicio de conservación y mantenimiento de parques, jardines, arbolado urbano y jardineras de la Villa de Bilbao, en cuanto a las actividades de dichos Servicios, desarrolladas tal y como queda especificado en el Pliego de Condiciones que lo regula.

Artículo 3.— *Ámbito personal*

Queda comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, única y exclusivamente, el personal operario adscrito al lote 1 (parques y jardines) del servicio de conservación y mantenimiento de parques, jardines, arbolado urbano y jardineras de la Villa de Bilbao, definidos en el artículo anterior.

Artículo 4.— *Ámbito temporal y denuncia*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2022, excepción hecha de lo dispuesto en el artículo 39 (Póliza de Seguro de Accidentes), y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

Los atrasos o diferencias salariales que se hayan podido producir como consecuencia de los efectos retroactivos y con relación a las tablas salariales y antigüedad que tenga el Convenio desde el 1 de enero de 2022, se abonarán dentro del mes siguiente a su publicación y no excediendo en ningún caso de 30 días a partir de la firma del Convenio.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la fecha de 30 de noviembre del año 2027. Ambas partes se comprometen a iniciar deliberaciones en el plazo de 15 días, a contar desde la entrega del Anteproyecto por la Representación Social.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia, no resultando de aplicación, dado lo anterior, la limitación temporal de la ultra-actividad.

Artículo 5.— *Absorción y compensación*

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 los/las trabajadores/as incluidos 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 los/las trabajadores/as de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los/las trabajadores/as a quienes afecte, no teniendo carácter absorbible ni compensable.



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 estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Artículo 6.— Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada. En tal caso, las partes negociadoras volverían a reunirse para subsanar el o los artículos en cuestión.

Artículo 7.— Comisión mixta

Se acuerda constituir una Comisión Mixta que estará integrada por cada componente de la mesa negociadora del Convenio, teniendo las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- d) En el caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

La convocatoria de la Comisión Mixta podrá efectuarse indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse la Comisión en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

Podrán estar presentes en cada Comisión Mixta hasta dos asesores/as por cada parte, con voz, pero sin voto.

La comisión Mixta deberá emitir el informe en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

Artículo 8.— Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales Preco II («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril de 2000).

De esta forma, todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta deberán intentar resolverse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales Preco II («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril de 2000).

El sometimiento de una cuestión a arbitraje requerirá que sea acordado por mutuo acuerdo de las partes en su momento.

Las discrepancias que puedan producirse en caso de agotarse las vías del Preco II sin que hubiesen sido solucionadas no se derivarán al órgano tripartito ORPRICCE, salvo que existiese acuerdo de la mayoría de cada parte.

**Artículo 9.—Inaplicación**

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo de ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Artículo 10.—Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, comprendidas dentro de los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal, que se expresan en los artículos 1, 2, 3 y 4 del mismo.

En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO**INGRESOS Y CESES****Artículo 11.—Contratación del personal**

Se cubrirán con modalidades de contratos indefinidos los servicios, expresamente definidos como de carácter permanente en el ámbito funcional regulado en el artículo 2 (Ámbito funcional) del presente Convenio. En su caso, esta cobertura se efectuará en un plazo máximo de tres meses, a contar desde que se produjera la variación que la originare.

Las personas trabajadoras que tengan contratos fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial tendrán, en su caso, preferencia sobre el resto del personal para su contratación como indefinidos a tiempo completo. Tendrá prioridad la persona trabajadora con mayor antigüedad.

- A) *Lista para la Cobertura de Vacantes en la contratación indefinida de personal de oficios manuales del artículo 17. Clasificación funcional (no encargados/as supervisores/as, ni limpiador o limpiadora):*

Les seguirán en preferencia, a lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo, para cubrir cualquier tipo de vacante que se genere en la contratación indefinida de personal de oficios manuales del artículo 17: Clasificación funcional del presente convenio colectivo, el personal eventual que trabaje o haya trabajado en este servicio, a excepción de quien lo haya hecho como limpiador/a. Tendrá prioridad la persona trabajadora con mayor número de días trabajados desde el 1 de mayo de 2016. Para poder tener esta prioridad se requiere que dicho trabajador acredite al menos 180 días o más trabajados en este servicio antes del 1 de enero de 2022 o haber trabajado a partir del 1 de enero de 2022 en este servicio.

- B) *Lista para la Cobertura de vacantes en la contratación indefinida de personal en la categoría de Limpiador/a:*

El personal que trabaje o haya trabajado como limpiador/a tendrá preferencia exclusivamente para cubrir la vacante que se genere en dicha categoría. Tendrá prioridad el personal con mayor número de días trabajados en dicha categoría desde el 1 de enero de 2022.

Las personas incluidas en cualquiera de los listados para la cobertura de vacantes de los párrafos anteriores que no estén en activo en la empresa en el momento de producirse una vacante en la contratación indefinida, serán excluidas de las mismas en caso de negarse a tres ofrecimientos que se le hagan para acceder a dicha cobertura.



El personal asignado a los servicios especiales de tarde tendrá preferencia para ocupar cualquier vacante en el servicio de mañana o cambio de servicio, siempre y cuando su antigüedad sea mayor que la del personal fijo discontinuo o fijo a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras que tengan contratos fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial tendrán, en su caso, preferencia para su contratación en la ejecución de otros trabajos de jardinería dentro del ámbito funcional regulado en el artículo 2 (Ámbito funcional) del presente Convenio.

Un/a trabajador/a no podrá acumular contratos parciales que en su conjunto superen la jornada completa en la empresa.

Artículo 12.— Subcontrataciones

Cualquier persona que realice labores de conservación y mantenimiento de parques y zonas ajardinadas del Excmo. Ayuntamiento de Bilbao tendrá como mínimo todas las condiciones laborales en todos los aspectos del Convenio Estatal de Jardinería vigente en cada momento.

Artículo 13.— Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

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

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría o grupo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Transcurrido el período 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 I.T. que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El/la trabajador/a o Empresa, durante este período, podrán rescindir el contrato sin necesidad de realizar preaviso alguno.

Artículo 14.— Modificación de las condiciones de trabajo

La dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Traslados.

En los supuestos del apartado anterior a), b), c) y f), y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores apartado 1. a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

**Artículo 15.— *Preaviso de cese***

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

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

La notificación de cese, se realizará mediante un escrito que facilitará la Empresa y que la persona trabajadora firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

CAPÍTULO TERCERO**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 16.— *Modalidades contractuales*****1. *Personal fijo***

Es aquella persona trabajadora que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de Jardinería.

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, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, todo ello, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiese lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

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

2. *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 se derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, 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. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
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.

**3. 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 sustitución.

Artículo 17. — Clasificación funcional**A) Personal Técnico****1. Ingeniero de grado superior**

Es el técnico de grado superior, que, especializado en las ramas agronómica o forestal, trabaja a las órdenes de la Dirección o Jefatura de la Empresa, y desarrolla funciones y trabajos propios de su categoría profesional. De manera específica, puede atribuírsele la organización general del Servicio, con plena responsabilidad y mando directo sobre el resto del personal adscrito al presente Servicio.

2. Ingeniero de grado medio

Es el técnico de grado medio, que, especializado en las ramas agronómica o forestal, trabaja a las órdenes de la Dirección o Jefatura de la Empresa, y desarrolla funciones y trabajos propios de su categoría profesional. De manera específica, puede atribuírsele la organización general del Servicio, con plena responsabilidad y mando directo sobre el resto del personal adscrito al presente Servicio.

3. Técnico especialista agrícola

Es el técnico que posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Técnico Titulado

Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de Segundo Grado, teniendo la confianza de la Empresa. Bajo las órdenes del Ingeniero de grado superior y/o medio, tiene mando directo sobre los encargados y demás personal de oficios manuales.

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

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

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimientos de trabajo.

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

5. Técnico no Titulado

Es la persona que, procediendo o no de alguna de las categorías de los profesionales de oficio, tiene la confianza de la Empresa, y, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, ostenta mando directo sobre encargados y demás personal de oficios manuales.

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



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

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

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

6. Delineante

Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina, a las órdenes del personal superior de la Empresa.

B) *Personal Administrativo*

1. Licenciado (Administración)

Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes a su categoría profesional, bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia.

2. Jefe Administrativo

Bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, ejerce el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo su responsabilidad al personal administrativo de inferior categoría.

3. Oficial Administrativo

Es aquel empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de esta 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.

4. Administrativo

Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

5. Auxiliar Administrativo

Efectúa tareas administrativas que, por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un administrativo.

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.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s, hablado/s que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la Empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22/11/73, siendo su cuantía de 36,18 euros mensuales.

C) *Personal de oficios manuales*

1. Encargado supervisor

Es la persona trabajadora de confianza de la Empresa que, bajo las órdenes del personal técnico y, poseyendo conocimientos de todas las actividades de los servicios, sirve de apoyo y ayuda al mismo.

2. Encargado

Es aquella persona trabajadora que, con conocimientos de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, está al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Está encargado del control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.



3. Oficial de primera

3.1. **Jardinero:** Es el/la operario/a que, a las órdenes del encargado/a y/o personal técnico, tiene gran dominio del oficio, siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación del jardín o cultivo, y reproducción de plantas, con iniciativa y perfección realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y de detalle y, de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en plantas alimetrías y asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios, es decir, los de las categorías A y B.

Está en posesión de los conocimientos precisos para la realización de jardines, cultivos y siembra.

Además de las relacionadas para las categorías inferiores se consideran funciones específicas para esta categoría:

- Marcar las directrices para el trabajo de todas las categorías inferiores.
- Distribución entre el personal a su cargo de los materiales, maquinaria, herramienta y útiles precisos para la ejecución de los trabajos elaborando los correspondientes documentos o partes de conteo de dichos medios materiales.
- Confección de los partes de trabajo del personal a su cargo.

3.2. **Conductor:** Es el personal que, en posesión del carnet de conducir B, C, D, E o cualquiera de sus combinaciones, conduce vehículos de la Empresa, ayudando a la carga y descarga de mercancías, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de su cuantía; posee asimismo, conocimientos de mecánica que le permiten la reparación de pequeñas averías.

Debe conocer el vehículo asignado y todos sus accesorios, siendo responsable de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación.

Para el caso de que no existiera suficiente trabajo de conducción, o se produjese una retirada del carnet de conducir, desempeñará preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en el servicio, garantizándosele el salario que percibía.

3.3. **Maquinista:** Es el personal que efectúa el manejo de máquinas pesadas, tales como excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas u otras similares. Debe conocer la máquina, y todos sus accesorios, siendo responsable de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación. En caso de que no haya trabajo de su especialidad, colaborará preferentemente en tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en el Servicio, garantizándosele el salario que percibía.

4. Oficial de segunda

4.1. **Jardinero:** Es el personal que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar cualquiera de los trabajos habituales en el jardín y en los viveros bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado.

El personal incluido en esta categoría debe poseer conocimientos de lengua y aritmética, conocimientos de las plantas más corrientes empleadas en jardinería y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de plantación y conservación y en la producción y cultivo de plantas de viveros.

Además de las relacionadas para las categorías inferiores se consideran funciones específicas para esta categoría:

- Hallándose en posesión del carnet de tipo B o B+E, la conducción de las categorías de vehículos habilitados para dicha categoría, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento, así como de todos sus elementos accesorios.



- Desfonde, cavado y/o escarda a máquina.
- Preparación de insecticidas y anticrotopogámicos y su empleo y tratamientos fitosanitarios.

4.2. Tractorista: Conduce tractores y máquinas afines de más de 30 CV, siendo responsable de los vehículos y maquinarias que a le están confiados.

Tan sólo se percibirán las diferencias a categoría superior y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones en los siguientes casos: a Oficial de primera jardinero, cuando se ejecute alguna de las tres funciones que se han considerado como específicas de la categoría; a Oficial de primera conductor, cuando se lleven a cabo labores de conducción de vehículos que necesiten permisos de conducir que sean exclusivos de dicha categoría, C, D o cualquiera de sus combinaciones con el E; a Oficial de primera maquinista, cuando conduzca el tipo de vehículos o maquinaria propias de dicha categoría.

En caso de existir una vacante, (entendiendo por vacante fallecimiento, jubilación total o parcial, incapacidad absoluta, despido o baja voluntaria de personal indefinido) y/o puesto de nueva creación en la categoría de Oficial 1.^a, ascenderá a dicha categoría el Oficial de 2.^a con mayor antigüedad, en caso de coincidir dos o más, será la persona de mayor edad.

Para el ascenso a Oficial 1.^a conductor será necesario tener el permiso de conducción correspondiente con dicha categoría.

Las personas trabajadoras con categoría profesional de Oficial de 2.^a, en el momento de alcanzar una antigüedad en la Empresa de 22 años, a partir del 1 de enero de 2026 serán 21 años los años requeridos, empezarán a cobrar un «plus de Permanencia» por el importe mensual establecido en las tablas salariales por 12 mensualidades. Cuando los Oficiales de 2.^a perciban este plus y realicen trabajos de superior categoría de acuerdo con el artículo 18 (Trabajos de Superior e inferior Categoría y Ausencias) del presente convenio, se les abonará la diferencia entre la categoría superior y la de Oficial de 2.^a, descontando el «plus de permanencia».

5. Especialista

Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realizan, bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado, las tareas que requieran en su momento más cuidado y responsabilidad, destacando entre ellas, las siguientes:

- Hallándose en posesión del carnet de tipo B, la conducción de las categorías de vehículos habilitados para dicha categoría, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento, así como de todos sus elementos accesorios.
- Desfonde, cavado y escarda a mano.
- Plantación de plantas de cualquier género y tamaño.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riego en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
- Poda, en época adecuada de árboles y arbustos, que, por sus características y situación precisen de su atención y conocimiento.
- Siega de céspedes, sabiendo utilizar el tipo de máquina más adecuada para cada caso.
- Recorte de setos de formas artísticas y dibujos de formas geométricas.
- Inserta esquejes.
- Realiza abonados.
- Y, en general, lleva a cabo los trabajos que, dentro de su sencillez necesitan un especial cuidado.



Tan sólo se percibirán las diferencias a categoría superior y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones cuando se ejecute alguna de las funciones que se han considerado como específicas de las categorías superiores, Oficial de primera (jardinero, conductor o maquinista) y de segunda (jardinero o tractorista).

El personal con categoría de Especialista pasará automáticamente a la categoría de Oficial de 2.^a, a partir del primer día del mes en que cumplan los 9 años de antigüedad, a partir del 1 de enero de 2026 a partir del primer día del mes en que cumplan los 8 años de antigüedad.

6. Peón

Es el operario mayor de 18 años que ejerce trabajos para los cuáles no se requiere especial preparación o experiencia. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores/as de categoría superior, entre otras, en las siguientes labores:

- Hallándose en posesión del carnet tipo B, la conducción de las categorías de vehículos habilitados para dicha categoría, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento, así como de todos sus elementos accesorios.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, jardineras, alcorques, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
- Riegos en general.
- Desfonde, cavado y escarda a mano.
- Siega de céspedes con cualquier tipo de máquina, excepto tractores y máquinas afines de más de 30 CV.

Se percibirán las diferencias a categoría superior y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones cuando se ejecute alguna de las que corresponden a las categorías superiores, Oficial de primera (jardinero, conductor o maquinista), de segunda (jardinero o tractorista) y especialista.

La permanencia en esta categoría profesional no podrá ser superior a seis meses, pasando automáticamente a la categoría profesional de especialista. Queda a criterio de la Empresa la reducción de este tiempo.

7. Limpiador/a

Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad con un mínimo de 5 horas diarias será personal de contratas a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

D) *Personal de oficios varios*

Es el personal que realiza trabajos complementarios de jardinería tales como: enlosados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos, formación de estanques, muros, cerramientos con soportes, pilares para formación de pérgolas, etc.; trabajos de carpintería en general, trabajos de pintura, instalaciones eléctricas, colocación y mantenimiento de riego automático, etc.

Estarán asimilados a esta categoría los operarios de taller, que tienen como función principal la reparación, conservación y mantenimiento de todas las máquinas y/o vehículos que usualmente se emplean en el servicio.

Este personal estará asimilado a efectos retributivos al Oficial de Primera, de Segunda o Especialista, según su cualificación.

El personal asimilado a la categoría de especialista podrá realizar, en trabajos de instalación de riego, la apertura de zanjas y tendido de tuberías; en taller, la limpieza de maquinaria, así como labores de mantenimiento y pequeños arreglos que no requieran especiales conocimientos (cambios de bujías, aceites, limpieza de cuchillas, etc.) y que no tengan el carácter de reparaciones; y en albañilería, la preparación de masas, aporte y descarga de material. La realización de otros trabajos distintos a los anteriores dará



derecho a la percepción de las diferencias a las categorías de Oficial de primera o de segunda, según su cualificación y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones.

Para el caso de que no existiera suficiente trabajo de su especialidad, el personal de oficios varios desempeñará preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en el servicio, garantizándosele el salario que percibía.

Artículo 18.— *Trabajos de superior e inferior categoría y ausencias*

El personal de Jardinería podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquella a la que pertenezcan, no como ocupación habitual sino en casos de necesidad de organización del servicio, perentoria y de corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternados o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los/as interesados/as cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la Empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos y, acoplando el que la venía desempeñando si su provisión corresponde a la libre designación de la Empresa.

Asimismo, si, por conveniencia de la Empresa, se destina un/a operario/a a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional, ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador conservará la remuneración correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición de la persona trabajadora o por haber sido contratado, para aquella plaza de categoría inferior por no existir vacantes en la suya, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Sin perjuicio de lo expuesto en el resto del artículo, la empresa cubrirá todas las ausencias de los Oficiales de primera con personal de inferior categoría. Sólo se cubrirán las ausencias de los Oficiales de primera cuando sean de una jornada de trabajo completa o superiores. Solo en el caso de las ausencias de conductores de primera, se podrá no cubrir esta ausencia únicamente mientras no se utilice el vehículo asignado a ese Oficial de primera conductor. La empresa decidirá en el plazo máximo de 48 horas quién es el operario de inferior categoría que cubre la ausencia.

En caso de que la empresa no decida, se entenderá que la persona que cubre esa ausencia es el operario de esa cuadrilla con la categoría inmediatamente inferior (Oficial de 2.ª, Especialista o Peón). En caso de coincidir dos o más, será la persona con mayor antigüedad la que cubra la ausencia y en caso de igual antigüedad, la de mayor edad.

Cualquier labor de jardinería que se desempeñe o pudiera desempeñarse en el ámbito de aplicación no incluida dentro de las definidas expresamente para las categorías de Oficial de primera, Oficial de segunda y especialista, podrá ser realizada indistintamente por cualquiera de las citadas categorías, entendiéndose, por tanto, que tales labores son específicas y propias de las citadas categorías.

Artículo 19.— *Ascensos y vacantes*

Se estará en lo dispuesto en el artículo 17: Clasificación funcional, para cada una de las categorías de oficios manuales y en el artículo 11: Contratación del personal, para el resto de categorías no será de aplicación ningún tipo de procedimiento para la cobertura de vacantes del personal que ostente la confianza dentro de la definición de sus cometidos profesionales, incluyendo en cualquier caso al personal técnico y administrativo, así como dentro del grupo de oficios manuales al encargado supervisor.

Para la provisión de cualquier vacante que se produzca en la Empresa y que no quede cubierta por lo dispuesto en el párrafo anterior, la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a establecer y elaborar una normativa que regule de forma específica las vacantes que se produzcan en la Empresa, utilizando criterios de capacidad, equidad, proporcionalidad y tiempo de prestación de tra-



bajo en el ámbito del Servicio objeto del presente Convenio. Para dicha elaboración se constituirá una Comisión compuesta por dos miembros de cada parte y que tendrá que estar formada antes de que transcurran 2 meses desde la firma del Convenio.

Artículo 20.— Retirada del permiso de conducción

Cuando a un/a operario/a perteneciente a la plantilla, le fuera retirado el permiso de conducir pasará a desempeñar otras tareas, fuera de la conducción y dentro de su categoría, garantizándosele el salario que venía percibiendo. En caso de recuperar el carnet, pasará a ocupar la plaza correspondiente.

La Empresa se compromete a la defensa de la responsabilidad criminal por accidente, mediante abogados y procuradores en los procedimientos que puedan requerirse a este personal como consecuencia de su trabajo con los vehículos de la Empresa.

Cuando como consecuencia de los trabajos realizados para la Empresa en el desempeño de las funciones de conducción, les fueran retirados 4 o más puntos, la Empresa correrá con los gastos de los cursos de recuperación de los puntos perdidos en el desarrollo de las labores encomendadas por la Empresa.

Estos beneficios no tendrán efectos en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez o drogadicción.

Artículo 21.— Suspensión y derecho de reserva

En caso de privación de libertad de una persona trabajadora, hasta que exista sentencia firme, la Empresa le reservará su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el periodo de privación de libertad a todos los efectos. Si la persona trabajadora continuara privado de libertad por sentencia firme el mismo podrá solicitar su excedencia voluntaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 relativo a excedencias.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada simultáneamente cuando la parte empresarial apruebe o conceda cualquier tipo de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 22.— Extinción del contrato de trabajo y despido

No podrá haber puestos vacantes de personal con contrato fijo por estas causas, debiéndose cubrirlos con contratación indefinida. La existencia de fuerza mayor, para que pueda provocar la extinción y suspensión del contrato o el despido, habrá de ser constatada por la autoridad competente. El Comité de Empresa o delegados de personal, con antelación, deberán ser informados por el empresario, de cualquier extinción de contrato, despido o sanciones.

CAPÍTULO CUARTO**JORNADA Y HORARIO****Artículo 23.— Jornada de trabajo**

La jornada máxima se calculará según el calendario horario vigente.

La jornada máxima semanal realizable será de 35 horas semanales, con excepción de lo dispuesto para los meses de abril y mayo en el artículo 24 (Horario).

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

El personal disfrutará dentro de su jornada, de un descanso de 30 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

En aquellos centros de trabajo, en que, por tratarse de parques o grandes extensiones de terreno, en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador/a, debidamente equipado de ropa, inicie la salida de la misma o del mismo para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.



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

Se considerarán como días festivos el 24 de diciembre y el 31 de diciembre, a estos efectos trabajará el actual personal de sábados, domingos y festivos y percibirán en consecuencia el plus de festivo.

Se seguirá realizando la jornada real, es decir, en ningún caso se realizará más jornada de la que se viene realizando hasta ahora, según el calendario-horario vigente en el momento.

La distribución de la jornada continua existente en la actualidad, que suponga el paso de la misma a jornada partida, requerirá un acuerdo previo entre Empresa y representantes legales.

La empresa se compromete a que durante la vigencia de este convenio no se proceda a la distribución irregular de la jornada, a excepción de lo dispuesto en el artículo 24 (Horario) del presente Convenio Colectivo. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto exigido por el artículo 34.2 del ET. Que sustituye y deja sin efecto la aplicación del porcentaje que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

Para el personal de tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) desde el 31 de diciembre de 2019 se les reconoce que su jornada ordinaria de trabajo es de un 50% a todos los efectos.

Artículo 24.— Horario

El horario será de lunes a viernes distribuido de la siguiente forma:

- Desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo: De 7 h. 30 m. a 14 h. 30 m.
- Desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre: De 7 h. 20 m. a 14 h. 20 m.
- Desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre: De 7 h. 30 m. a 14 h. 30 m.

Durante el transcurso de la Semana Grande de Bilbao, la salida del puesto de trabajo se efectuará dos horas antes.

Durante los años 2025, 2026 y 2027.

El horario en los meses de abril y mayo.

De lunes a viernes de 7:00 a 14:30 horas horario de mañana.

Cada uno de dichos años a quien haya trabajado de manera efectiva esa media hora día adicional y como compensación a las 20 o 21 horas que pueden resultar para quienes trabajen la totalidad de dichos días la citada media hora adicional, se darán 3 días, dos de los cuales se aditarían como mínimo a las vacaciones de dicho año y el tercero de libre disposición. Quien no haya trabajado de manera efectiva la totalidad de dichas horas se le compensará el tiempo trabajado de manera proporcional.

La media hora adicional tendrá la consideración de trabajada en los supuestos que el personal trabajador se ausentare por motivo de permisos y licencia; salvedad hecha de permisos por matrimonio o pareja de hecho, asuntos propios o situación de IT del personal trabajador, cambio de domicilio y vacaciones.

En el año 2027 se mantendrá este acuerdo automáticamente siempre y cuando se mantenga la actual adjudicataria, en caso contrario será necesario acuerdo escrito entre empresa y RLT, en todo caso para prorrogar dicho horario más allá del año 2027 será necesario acuerdo escrito a tal efecto entre la RLT y la Empresa.

Artículo 25.— Servicios especiales

Se establecen los siguientes servicios especiales:

A) Servicio de tardes lunes a viernes

El servicio se realizará de lunes a viernes y con el siguiente horario de trabajo:

- De 14 h. 30 m. a 21 h. 30 m.



El equipo de personal estará compuesto como mínimo y como máximo por siete operarios. Este servicio se realizará con personal voluntario de entre el personal de plantilla fija y en caso de no existir personal voluntario, se contratará personal con modalidad de contrato de carácter indefinido.

El personal de plantilla que realice horario de tarde percibirá además de los salarios establecidos en las tablas del actual convenio colectivo (Salario Base, retribución voluntaria, limpieza de vestuario y EPIs, plus transporte y distancia), un plus de tarde consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y que se percibirá por 12 mensualidades, o parte proporcional sobre los días contratados en el servicio de tarde.

B) Servicio de sábados, domingos y festivos

Este servicio se realizará los sábados, domingos y festivos en horario de:

- Mañana: de 8:00 h. a 14:30 h.
- Tarde: de 14:30 h. a 21:00 h.

Horario especial en Navidades:

- 24 de diciembre: Turno de tarde: De 14:00 h. a 19:30 h.
- 25 de diciembre:
 - Turno de mañana: De 8:00 h. a 13:30 h.
 - Turno de tarde: De 15:30 h. a 20:00 h.
- 31 de diciembre: Turno de tarde: De 14:00 h. a 19:30 h.
- 1 de enero: Turno de mañana: De 9:00 h. a 14:30 h.

Este servicio se llevará a cabo con los siguientes operarios:

- Sábado, Domingo y festivo mañana: Un mínimo y máximo de 4 operarios.
- Sábado, Domingo y festivo tarde: Un mínimo y máximo de 2 operarios.

El equipo de personal destinado a estos servicios será contratado al efecto, con contratos de carácter indefinido a tiempo parcial.

El personal que trabaje los domingos y festivos en horario de mañana o de tarde, percibirá además de los salarios establecidos en las tablas salariales, un Plus de Festivos, consistente en el 50% del salario bruto día, por día efectivamente contratado en domingos y festivos, la fórmula para el cálculo de su importe es la siguiente:

«Bruto anual de la Categoría a Jornada completa por los siguientes conceptos: (Salario base+ antigüedad+ Retribución Voluntaria + Plus transporte + Plus conservación de Vestuario + Pagas extraordinarias + Plus de permanencia en los casos en el que el trabajador tenga derecho), dividido entre 2. Al resultado así obtenido se dividirá de nuevo entre 2, y finalmente el resultado obtenido se dividirá entre los días contratados del año en curso, sin descontar de los mismo los días de asuntos particulares».

El personal que trabaje en servicio de tarde los sábados, domingos y festivos, percibirá además de lo establecido en el punto anterior, un plus de tarde, por el importe establecido en las tablas salariales, por tarde contratada en sábados, domingos y festivos.

En caso de que se dejara de prestar los servicios especiales anteriormente referidos, de tardes, sábados, domingos y festivos, el personal de estos servicios pasará al horario de mañana, manteniendo el porcentaje de jornada del contrato en vigor y dejando de percibir los pluses establecidos en este artículo y asignados por trabajar en estos servicios.

Considerando el carácter particular de los servicios especiales de tardes, sábados, domingos y festivos, cualquier variación sobre el número de trabajadores adscritos y horarios establecidos en el presente acuerdo, requerirá la intervención previa y acuerdo con el Comité de Empresa; ante la falta de acuerdo, ambas partes establecen que la Empresa podrá subcontratar el exceso de operarios sobre los previstos en este artículo y que sean necesarios por cualquier variación de los servicios especiales a prestar.



Al personal adscrito a los servicios a prestar en horario de mañana de lunes a viernes, no se les podrá adscribir a servicios en horario de tarde, salvo mutuo acuerdo de las partes y previo conocimiento e informe favorable emitido por el Comité de Empresa.

Este procedimiento será, asimismo, aplicado en los términos para los/as trabajadores/as adscritos/as a los diferentes servicios especiales contemplados en este artículo.

Artículo 26.— Horas extraordinarias

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrá consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 24: Horario. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con descanso retribuido a razón de 2 horas ordinarias por cada hora extra realizada. Las horas extras festivas y horas extras nocturnas realizadas se compensarán con descanso retribuido a razón de 2,5 horas ordinarias por cada hora extra realizada. El disfrute se realizará dentro del trimestre siguiente a la realización de las mismas y se acordará entre Empresa y trabajador/a.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para todo el personal que por 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 reducirá 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 de número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y 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.

Horas extraordinarias nocturnas: Se prohíbe la realización de estas horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo para la prestación de servicios extraordinarios de naturaleza exclusivamente nocturna y bajo petición expresa y por escrito del servicio de parques y jardines del Ayto, en los siguientes casos exclusivamente:

Dichos trabajos serán realizados por personal voluntario de los distintos servicios de mañana, tarde o fin de semana.

- Movimiento de jardineras de gran tonelaje solo con autorización nocturna.
- Descarga de camiones de gran tonelaje solo con autorización nocturna.
- Podas en zonas con necesidad de corte de corriente.
- Reparaciones por eventos climatológicos extremos.

Horas Extraordinarias Estructurales. Teniendo en cuenta las características del sector, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se necesiten para:

- La reparación de siniestros.
- La reparación de daños extraordinarios y urgentes.
- Evitar pérdidas de materias primas.
- Cubrir pedidos imprevistos.
- Cubrir periodos punta de producción.
- Sustituir ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

Sin embargo, para su aplicación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. No procederán, si pueden ser sustituidas por utilización de diversas modalidades de contratación vigente.
2. No serán horas extraordinarias estructurales las que se empleen en trabajos habituales, tales como riego, limpieza de máquinas, etc., o de modo continuo, excepto en aquellos casos en que estas tareas puedan revestir el carácter de hora estructural.



3. Se establecerán de común acuerdo con el Comité o Delegado/a de los/las trabajadores/as:
 - a) La Empresa notificará las horas que considere estructurales al mes, si es posible, o en cada situación si es imprevisible o urgente.
 - b) El Comité o Delegado/a de los/las trabajadores/as darán necesariamente su autorización o negativa, con la debida alegación.
 - c) Se notificará a la Seguridad Social mensualmente la realización de estas horas, entregándose copia de ésta a los/las representantes de los trabajadores/as.
4. Las horas empleadas en horas estructurales se compensarán necesariamente:
 - a) De común acuerdo entre trabajadora y la Empresa, con horas de descanso entre las normales de trabajo semanal, al principio o al final de la jornada en la proporción de dos horas normales por cada hora estructural realizada, pudiendo ser acumulativas.

Artículo 27. — Vacaciones

Para el personal de jornada completa que presta sus servicios de lunes a viernes, las vacaciones serán de 28 días laborables efectivos de trabajo retribuidas, contadas de lunes a viernes.

Para el personal de tiempo parcial (sábados, domingos y festivos), será de 14 días laborables en sábados, domingos y festivos o parte proporcional para los contratados en jornada inferior.

Dicho período se disfrutará preferentemente entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, con un máximo de 2 periodos.

Se podrán coger hasta cuatro periodos vacacionales, siempre y cuando por lo menos, dos de ellos se disfrute fuera del periodo vacacional.

Si por la necesidad de la empresa, se precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el/la trabajador/a tendrá derecho a 30 días laborables retribuidos. Este incremento será reducido proporcionalmente si el/la trabajador/a disfrutase algún día dentro del período de 15 de junio a 30 de septiembre.

Esta medida será de carácter excepcional, procurando previamente utilizar personal voluntario a tal efecto.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones serán las cantidades o conceptos salariales, incluidos los extrasalariales contemplados en el articulado del presente convenio y en las tablas salariales vigentes en cada momento.

Antes del 5 de abril de cada año se remitirá a la empresa el plan vacacional y antes del día 15 de abril de cada año quedará aprobado el calendario vacacional de la plantilla entre Empresa y RLT, una vez aprobado el calendario vacacional cualquier modificación deberá contar con el acuerdo de la empresa y persona trabajadora.

Las vacaciones de cada año natural podrán disfrutarse hasta el 8 de enero del año inmediatamente posterior.

Cuando una persona trabajadora que por haberse encontrado en situación de IT no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones generadas en años naturales anteriores y a las que mantuviese derecho conforme a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, disfrutará de las mismas de manera continuada desde el primer día que cause alta del proceso de IT. Si se tratase de las vacaciones del año natural en curso deberá disfrutarlas de manera continuada desde el primer día que cause alta de IT cuando desde dicho día hasta el 8 de enero del año siguiente resten 28 días laborables o menos (o el número de días de vacaciones de dicho año que le resten por disfrutar si fuese inferior a los 28) para el personal de tiempo completo o 14 para el personal de tiempo parcial (sábados, domingos y festivos).



CAPÍTULO QUINTO
CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 28.— *Conceptos retributivos*

Las tablas salariales para los años 2022, 2023 y 2024 son las que figuran en las tablas salariales anexas del presente Convenio colectivo.

Todas las categorías profesionales tendrán las siguientes actualizaciones:

- Para el año 2025 las tablas salariales del año 2024 se actualizarán con el IPC real estatal del año 2024.
- Para el año 2026 las tablas salariales del año 2025 se actualizarán con el IPC real estatal del año 2025. Adicionalmente se incrementará el complemento de paga extra en 25 euros.
- Para el año 2027 las tablas salariales del año 2026 se actualizarán con el IPC real estatal del año 2026. Adicionalmente se incrementará el complemento de paga extra en 50 euros.

El valor del IPC que contempla este artículo, en ningún caso, será inferior a 0, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo de 0.

Todos los/as trabajadores/as percibirán el abono de los haberes de cada mes antes del último día hábil del mismo.

Una vez finalizado el presente Convenio, y, en tanto en cuanto no se firme otro posterior, se aplicará anualmente un incremento en todos los conceptos salariales y extra-salariales por una cuantía equivalente al IPC del año anterior, siendo posteriormente ajustado dicho incremento conforme a las condiciones económicas pactadas en el nuevo Convenio.

Artículo 29.— *Plus transporte y distancia*

Se abonará mensualmente un plus transporte y distancia que corresponderá a lo establecido en las tablas salariales vigentes en cada momento. Este plus se percibirá incluso durante el período de disfrute de vacaciones.

Artículo 30.— *Plus de vinculación y antigüedad*

Todo el personal acogido al presente convenio y atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso percibirán un plus mensual por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en los importes del porcentaje sobre el salario base, sin los topes legales del E.T., establecidos en las tablas siguientes:

A partir del 31 de diciembre de 2019 la tabla definitiva será la siguiente:

Años de servicio	Porcentaje (%)	Acumulado (%)
2 años	3,00	—
4 años	2,25	5,25
6 años	2,25	7,50
8 años	4,00	11,50
10 años	4,00	15,50
12 años	4,50	20,00
14 años	4,50	24,50
16 años	2,75	27,25
18 años	2,75	30,00
20 años	5,00	35,00
22 años	5,00	40,00



Años de servicio	Porcentaje (%)	Acumulado (%)
24 años	5,00	45,00
26 años	5,00	50,00
28 años	5,00	55,00

Y así sucesivamente.

El módulo para la determinación de la antigüedad será el salario base que figura en las tablas salariales. Dicho plus se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los años de servicio que generan tal derecho.

Artículo 31. — Plus de conservación, mantenimiento de vestuario y limpieza de EPIs

Bajo este artículo quedó unificado el Plus conservación y mantenimiento y Plus limpieza de EPIs, pasando a tomar la denominación de Plus de Conservación, Mantenimiento y Limpieza tanto de vestuario como de EPIs.

El personal adscrito a los servicios de Conservación y Mantenimiento de los Parques y Zonas Ajardinadas de Bilbao, procederán, con medios propios y a su cargo, a la limpieza semanal de los EPIs y vestuario detallados en la relación siguiente:

- Pantalón de desbrozadora.
- Traje de motosierra.
- Traje de agua (equipo de impermeabilización).
- Anorak.
- Calzado de trabajo y seguridad.
- Jersey de invierno y de verano.
- Chaleco reflectante.
- Vestuario: Pantalón, camisa, camiseta, calcetines.

En compensación a la conservación y mantenimiento de vestuario y a las labores de limpieza detalladas anteriormente, los/as trabajadores/as recibirán un plus de conservación, mantenimiento de vestuario y limpieza de EPIs, que se fija en las tablas anexas.

El plus de conservación, mantenimiento y limpieza de EPIs, tendrá la consideración de concepto cotizable.

Artículo 32. — Pagas extraordinarias

Con carácter general, se establecen cuatro pagas extraordinarias en los siguientes términos:

Estas pagas serán abonadas en los primeros 20 días de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, a razón de salario base, antigüedad, plus mensual de transporte y distancia y complemento paga extra.

El total del Complemento por Paga Extra, será el establecido en las tablas salariales. Este complemento será de aplicación a la totalidad de las categorías profesionales referidas en el artículo 17: Clasificación Funcional del presente convenio. El devengo de las pagas extraordinarias será del siguiente modo:

- La de marzo, del 1 de enero al 31 de marzo del año de abono.
- La paga de junio, del 1 de abril al 30 de junio.
- La de septiembre, del 1 de julio al 30 de septiembre.
- La de diciembre, del 1 de octubre al 31 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, cualquiera que sea su modalidad contractual, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón del tiempo efectivamente trabajado entre la fecha de ingreso y el mes de abono, procediéndose a su regularización en la correspondiente liquidación, caso de cese en la Empresa, o en la última nómina del año, caso de que el trabajador continúe prestando servicios.



No obstante, lo anterior aquél personal que, en virtud de pactos individuales y/o condiciones particulares o porque efectivamente así se viniera haciendo, tuviese incluidas en sus pagas extraordinarias otros conceptos diferentes a los que componen las pagas con carácter general (salario base, antigüedad, plus mensual de transporte y distancia y complemento paga extra) sea cual sea el número de éstas, se abonarán en el mismo número y con los mismos conceptos que se venía haciendo.

Artículo 33.— Desplazamientos y dietas

- a) Desplazamientos: Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite de un radio de 5 km. desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonados el transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte y distancia.

Para el desplazamiento fuera del casco urbano, con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal. Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier población o capital, en lo referente al tiempo de desplazamiento, la empresa, las personas trabajadoras y la representación legal de las personas trabajadoras, acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

- b) Dietas: El importe de la media dieta será el establecido en las tablas salariales. La dieta completa se abonará el importe establecido en las tablas salariales y ello a partir de un radio de 25 km. del domicilio del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis.

Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario y la revisión salarial. En los casos en que la empresa sufragara el importe de los gastos que dan origen a la dieta o media dieta, la empresa quedará exenta del abono de las cantidades mencionadas. Si el coste empresa fuera inferior a la cantidad pactada, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia.

Artículo 34.— Igualdad de remuneración

Se reconoce el derecho a la no discriminación salarial por los trabajos de igual categoría, con respecto de los conceptos retributivos cuyos importes aparecen expresamente cuantificados en las tablas salariales anexas:

- a) Por razones de sexo.
- b) Entre personal subrogado y no subrogado.
- c) Entre las distintas modalidades de contrato.

CAPÍTULO SEXTO**LICENCIAS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 35.— Licencias**

El personal, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 18 días naturales.
- b) Cinco días 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 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.



No obstante, lo especificado en el punto anterior, en lo referente a enfermedad grave que conlleve hospitalización, se podrán disfrutar los días de manera conjunta o de forma separada mientras dure la misma debiendo justificarse documentalmente.

La permanencia en boxes por un tiempo mínimo de 24 horas que finalice con posterior hospitalización se tendrá en cuenta a los efectos de la licencia de hospitalización la cual comenzará a contar desde la permanencia en boxes. En el caso de no finalizar en hospitalización y la estancia en boxes haya sido de 24 horas como mínimo se dará licencia retribuida por dicho tiempo.

Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con posterior justificación: 4 días naturales (al menos dos de ellos hábiles) si es en la provincia donde reside la persona trabajadora y, 5 días naturales si es fuera de la misma.

Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, con posterior justificación: 1 día natural o 2 según sea dentro o fuera de la provincia.

- c) Por nacimiento, adopción o acogimiento de un/a hijo/a: se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.
- d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el/la trabajador/a para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir.
- e) Durante 2 días por traslado de domicilio, previa comunicación a la Empresa por parte del trabajador/a.
- f) El tiempo necesario para asistencia al médico, con posterior justificación. El tiempo necesario para acompañamiento al médico de las siguientes personas que estén a cargo del propio trabajador/a:
 - Hijos o hijas menores de edad.
 - Hijos o hijas mayores de edad que estén declarados dependientes y estén a cargo de la persona trabajadora.
 - Ascendientes que estén declarados dependientes y estén a cargo de la persona trabajadora.
 - Parientes hasta el segundo grado que estén declarados dependientes y estén a cargo de la persona trabajadora.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación. 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.º del artículo 46 del E.T. En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.
- h) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad, pudiendo acumular el tiempo de reducción de jornada en jornadas completas de trabajo.



- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcionada del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, madres, 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.
- l) Asuntos propios: siete días. Es requisito indispensable, para el disfrute de esta licencia, que no coincida con ausencias de más de 1/3 del personal. Este permiso deberá solicitarse y notificarlo a la empresa con al menos 24 horas de antelación a su disfrute. A partir del 1 de enero de 2027 serán 8 días al año.

El personal a tiempo parcial podrá disfrutar de la parte proporcional correspondiente a su jornada contratada. Esta posibilidad será extensible, asimismo a los trabajadores con contrato eventual. En todo caso, el disfrute de esta licencia se efectuará redondeando al alza o a la baja la parte proporcional que corresponda en cada caso, en función de la jornada y duración del contrato.

Dos de los días de asuntos propios podrán disfrutarse por fracciones de tiempo. Dichas fracciones no podrán ser inferiores a media jornada, disfrutándose al principio o final de la misma.

Los días de asuntos propios de cada año natural podrán disfrutarse hasta el 8 de enero de año inmediatamente posterior.

- m) Violencia de Género:
 - 1. El personal que tenga la consideración de víctima de la violencia de género podrá reducir la jornada de trabajo en la mitad o en un tercio de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.
 - 2. La persona trabajadora tendrá derecho a acompañar a un familiar víctima de violencia de género hasta un máximo de 49 horas anuales en trámites judiciales y policiales, hasta el segundo grado de consanguinidad y por el tiempo estrictamente necesario.
Ello conllevará justificar la existencia de dicha situación mediante documento oficial (por ejemplo, denuncia presentada ante instancias judiciales o policiales), así como justificación a posteriori de cada acompañamiento a aquellas instancias.

Artículo 36. — Excedencias

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, la Empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de dos años y medio, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la Empresa. Dicha excedencia podrá ser prorrogada mensualmente hasta su totalidad. No se podrá solicitar otra excedencia por este motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud, o en su caso la prórroga, deberá presentarse por escrito a la Empresa, con una antelación de 20 días naturales, quien la concederá del mismo modo, en un plazo de 5 días hábiles. Asimismo, se podrá obtener este tipo de excedencia por motivos personales, quedando siempre a criterio de la Empresa, concederla o no. Acabada ésta, el/la trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo, avisando con 30 días de antelación.

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a diez. Dicha excedencia podrá ser prorrogada anualmente hasta su totalidad. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.



Todas las excedencias tendrán reserva del puesto de trabajo. En cualquier tipo de excedencia, el/la trabajador/a que desee reincorporarse antes del vencimiento de la excedencia solicitada o prorrogarla deberá preavisar con 30 días de antelación.

Artículo 37.— Régimen disciplinario

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso, en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

La empresa podrá sancionar a los/las trabajadores/as por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas

Faltas Leves:

- Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de 10 días del cambio de residencia o domicilio.
- La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
- El descuido imprudente en la conservación del material.

Faltas graves:

- Más de 3 faltas de puntualidad en el período de un mes.
- Simular la presencia de otro trabajador/a para firmar, fichar o contestar.
- Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
- Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros/as.

Faltas muy graves:

- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
- El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre los compañeros/as de trabajo.
- Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.
- La ofensa habitual.
- La reiteración en falta grave.

B) Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

**C) Comunicación**

En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Comité o Delegado o Delegada de Personal, en el plazo de 2 días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador/a.

D) Prescripción de faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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.

**CAPÍTULO SÉPTIMO
MEJORAS SOCIALES**

Artículo 38.— Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará el 100% de las percepciones salariales y extrasalariales correspondientes a la categoría profesional que por nómina se tiene consolidada.

En caso de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará el 100% de las percepciones salariales y extrasalariales (excepto el Plus de conservación, mantenimiento de vestuario y limpieza de EPIs) correspondientes a la categoría profesional que por nómina se tiene consolidada, desde el primer día.

A efectos de este artículo y el siguiente, se considerará enfermedad profesional la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

Artículo 39.— Póliza de seguro de accidentes

La Empresa suscribirá una póliza de accidentes por un capital de 40.000 euros, a partir del 1 de enero de 2025 el importe será de 42.000 euros, que cubrirá las siguientes contingencias: muerte por accidente laboral y no laboral; invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral y no laboral; invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral y no laboral y gran invalidez derivada de accidente laboral y no laboral. De dicha póliza se entregará una copia al Comité.

Artículo 40.— Beneficios sociales

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

- a) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho: 344,10 euros.
- b) Por natalidad, adopción o acogimiento: 344,10 euros.
- c) Por muerte natural de la persona trabajadora: 8.000 euros.
- d) El/la trabajador/a que acredite una disminución física o psíquica de al menos un 33% de algún/a hijo/a, percibirá de la Empresa la cantidad de 156,40 euros mensuales. Se harán acreedores a tal percepción quienes tengan oficialmente certificada por el INSS dicha minusvalía y desde el momento que hagan entrega de la aludida certificación a la Empresa, quien tras comprobar la plena vigencia de la certificación satisfará el importe pactado.

Anticipos reintegrables

El personal a jornada completa, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar una cantidad en concepto de anticipo reintegrable, por el importe máximo de 1.515 euros, quedando a criterio de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa, la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en el período de un año, salvo que la duración de la contrata que la Empresa tiene con el Excmo. Ayuntamiento de Bilbao sea inferior a ese período, en cuyo caso la amortización de dicho anticipo reintegrable deberá producirse a la finalización de dicha contrata.

A los efectos anteriores, la Empresa creará un fondo de 7.575 euros.

**Euskaldunización**

La Empresa creará un fondo de 4.200 euros, para que sea utilizado por todo el personal vinculado a la Empresa con un contrato indefinido, que se matriculen en un Centro Oficial para realizar cursos de euskera y como ayuda a la matriculación y al pago del curso.

Cada persona trabajadora que cumpla los requisitos especificados en el párrafo anterior, tendrá derecho a un máximo de 600 euros del fondo por año natural.

Para ello se aportará certificado de que el centro es de carácter oficial para realizar cursos de Euskera, Documento de matriculación y/o facturas emitidas por el mismo hasta un máximo de 600 euros por persona, así como certificado de carácter oficial, de asistencia a las clases de, al menos, el 90% del total impartidas.

La Empresa en el plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente Convenio, insertará el uso bilingüe (castellano/euskera), en las comunicaciones internas que se coloquen en el tablón de anuncios, partes de trabajo, solicitud de asuntos propios, entrega EPIs, entrega vestuario y/o similares.

Artículo 41. — Jubilación

El/la trabajador/a que lo desee podrá ejercer el derecho a jubilación, desde el momento en que reúna los requisitos legales para ello debiendo avisar a la empresa con un mes de antelación.

Artículo 42. — Contrato de relevo

Al personal que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, soliciten la jubilación y les sea reconocida, la Empresa estará obligada a aplicar lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 4 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007, celebrando a tal efecto con el/la trabajador/a un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de cumplimiento por el/la trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación, y contratando a su vez a otro/a trabajador/a al menos por la reducción de jornada del/la jubilado/a parcialmente, el contrato del relevista será de duración determinada. Cuando el/la trabajador/a jubilado/a parcialmente se jubile definitivamente o cause baja en la empresa se extinguirán los contratos del Relevista y del/de la jubilado/a parcial.

A partir de dicho momento cada trabajador/a que se jubile definitivamente o cause baja en la empresa, su tiempo de contratación, que no la categoría ni la función, será cubierto por el/la trabajador/a de los fijos discontinuos o del personal indefinido a tiempo parcial, pasando al servicio de lunes a viernes a jornada completa uno de ellos, teniendo preferencia el/la trabajador/a con más antigüedad, en caso de coincidir dos o más, será la persona de mayor edad.

El/la trabajador/a deberá comunicar a la empresa su deseo de jubilarse por esta modalidad al menos con una antelación de un mes.

CAPÍTULO OCTAVO**PREVENCIÓN DE RIESGOS****Artículo 43. — Seguridad e higiene en el trabajo**

El personal en la prestación de sus servicios tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La Empresa está obligada a proporcionar medios de protección eficaces como: señales, vallas, prendas reflectantes, etc. En los trabajos que se realicen en medianas, rotondas, bordes varios, bulevares, etc. que estén próximos a calzadas con tráfico frecuente y autovías.

Igualmente se observarán medidas eficaces de prevención y protección en los trabajos de fumigación y manipulación de productos fitosanitarios y herbicidas, que puedan resultar tóxicos para el operario.



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

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.

Asimismo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los/las trabajadores/as, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

La empresa está obligada 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 o Delegadas de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los/las trabajadores/as.

Se realizará como mínimo una revisión anual de todos los vehículos y máquinas utilizadas para el desarrollo de los trabajos en el Empresa. Cualquier modificación o renovación de vehículos y maquinaria se notificará por escrito al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

En lo no previsto en los apartados anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, y a lo establecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus normas de desarrollo.

Artículo 44.—Equipo de trabajo

Vestuario y Equipos de Protección Individual (EPIs)

La empresa y la RLT proporcionará un listado, antes del día 15 de enero, con la ropa de vestuario que se utiliza en la empresa. La persona trabajadora entregará cumplimentando dicho listado antes del 1 de febrero y la empresa procederá a hacer efectiva la entrega antes del día 15 de mayo del año en curso.

A cada prenda se le asigna un valor en puntos, cada persona trabajadora dispondrá de un número de puntos con los que podrá elegir las prendas que necesite sin exceder el número de puntos de los que disponga. Este baremo en el que se asigna un valor a cada prenda se acuerda entre empresa y RLT anualmente en función del valor de cada prenda.

Los equipamientos en caso de deterioro serán sustituidos. En todo caso por deterioro no se entiende perdida, extravío o situaciones análogas, será obligatorio entregar físicamente el material deteriorado con carácter previo a su sustitución.

A todo el personal de nueva incorporación se le proveerá del equipo necesario según la época del año en que comience a trabajar el primer día de trabajo.

Este sistema se probará durante el año 2025, si al final del mismo ninguna de las partes lo denuncia, se prorrogará otro año natural hasta el año 2026. Para prorrogarlo más allá del 31 de diciembre de 2026 será preciso acuerdo escrito a tal efecto entre la RLT y la Empresa.



En el caso de que este sistema no fuese prorrogado será de aplicación el siguiente articulado de vestuario:

Vestuario y Equipos de Protección Individual (EPIs) en el caso de no ser prorrogado el acuerdo anterior:

1. Vestuario

La empresa proporcionará al personal el siguiente equipamiento laboral:

— En marzo:

- Anualmente: 2 camisas de verano, (una de manga corta y otra de manga larga), 1 pantalón, 1 camiseta, 1 par de calcetines.
- Trienalmente: 1 jersey fino.

— En octubre:

- Anualmente: 1 camisa de invierno, 1 pantalón con forro interior, 1 camiseta, 1 par de calcetines.
- Trienalmente: 1 jersey grueso de lana o similar de cuello alto y cremallera y 1 chaquetón o anorak de invierno impermeable.

A todo el personal nuevo se le proveerá del equipo anual, prenda de abrigo y calzado según la época en que comience el primer día de trabajo.

2. Equipos de Protección Individual (EPIs)

La elección de los EPIs se realizará entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as.

Los equipamientos en caso de deterioro serán sustituidos por nuevos, previa entrega de los equipos rotos.

— En marzo:

- Bianualmente: 1 par de botas ligeras (Tipo Vulcapros 327 PSD o similar) con refuerzo metálico en puntera y plantilla y con suela de dibujo pronunciado, previa petición por escrito de la persona trabajadora.

— En octubre:

- Bianualmente: 1 par de botas de cuero con suela vibram y forro gore-tex (Tipo Jallatte Jalroche o similar) con refuerzo metálico en puntera y plantilla, con suela de dibujo pronunciado y 1 traje de agua completo de Nylon termosellado.
- Trienalmente: 1 par de botas de agua (Tipo Partner o similar) con refuerzo metálico en puntera, agarre a tobillo y suela de dibujo muy pronunciada.

Se establecen como fechas de reposición de los equipamientos plurianuales, las siguientes:

— Marzo 2026: botas ligeras.

— Marzo 2027: jersey fino y botas de agua.

— Octubre 2027: Chaquetón o anorak impermeable.

— Octubre 2025: botas de cuero y traje de agua.

— Octubre 2026: jersey grueso.

Se proporcionará a todo el personal, desde el primer día, el EPI necesario, en particular vendrá indicado en la Evaluación de Riesgos y el Plan de medidas preventivas. Todos los EPIs serán de uso individual y en ningún caso podrán compartirse.

3. Lista indicativa y no exhaustiva de EPIs

- a) Para todo tipo de trabajo: Los equipos plurianuales anteriormente indicados más guantes completos de cuero y guantes de goma.
- b) Para los trabajos de siega: Gafas de seguridad, protectores auditivos con un SNR 30 db o mayor, que incorporen protección facial con pantalla o rejilla a elección del trabajador. En el caso de siega con tractores, los protectores auditivos tendrán un SNR 34 db o mayor.



- c) Para trabajos de siega en taludes: Además se usará arnés anticaída y cinturón de sujeción en pendientes.
- d) Para la poda arbolado:
 - Con escalera. Arnés anticaída y cinturón de sujeción.
 - Casco para el personal de recogida de ramas.
 - Con plataforma o Cesta elevadora. Arnés anticaída.
 - Uso de motosierra (Equipo motosierrista). Casco con orejeras y pantalla, chaqueta, pantalón, guantes y calzado tipo Jonsered o similar.
- e) Para trabajos fumigación: Equipo completo con careta, guantes, gafas, gorro, chaqueta, etc. Todo ello de excelente calidad.
- f) Para trabajos abonado: Guantes abonado y mascarilla.
- g) Para trabajos Ever-Green: Arnés anticaída y cinturón de sujeción.
- h) Para trabajos en medianas, rotondas y bordes de carretera: Chalecos reflectantes.
- i) Para poda de setos: protectores auditivos con SNR 30 db o mayor, con pantalla.

En caso de rotura del equipo de protección individual, previa entrega del equipo deteriorado, la Empresa dará uno nuevo.

La elección del equipo de trabajo y del equipo de protección individual se realizará entre la Empresa y los representantes de los/as trabajadores/as. En caso de desacuerdo será la Inspección de Trabajo quien decida.

Artículo 45.— Reconocimiento médico

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la ley de Prevención de riesgos laborales, los reconocimientos médicos serán voluntarios salvo, que previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Anualmente se ofrecerá un reconocimiento médico, entre el mes de enero y abril inclusive, en el que se realizarán las siguientes pruebas:

- Revisión arterial.
- Revisión oftalmológica.
- Revisión otorrinolaringológica.
- Electrocardiograma.
- Vacunación antitetánica.

Dicho reconocimiento tendrá lugar en instalaciones sanitarias y en horario de trabajo y estará considerado como tiempo efectivo de trabajo. La Empresa determinará los turnos según los cuáles se llevará a cabo este reconocimiento, en virtud de las necesidades del servicio.

Artículo 46.— Trabajos tóxicos-penosos-peligrosos

Se reconoce la existencia de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Los pluses por dichos trabajos están compensados y absorbidos en el salario, no teniendo, las personas trabajadoras nada que reclamar en relación con estos pluses ni con cualquier otro concepto derivado del reconocimiento anterior.



CAPÍTULO NOVENO
REPRESENTACIÓN SOCIAL

Artículo 47.— Derecho de reunión

Los/as trabajadores/as adscritos al presente Convenio tienen derecho a reunirse en asamblea.

Dicha asamblea podrá ser convocada por los/las delegados/as de personal, el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los/las delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y la identidad de las personas que, no perteneciendo a la Empresa, vayan a asistir a la asamblea, y acordará con aquel las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Artículo 48.— Derecho de información

En la Empresa, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los/las delegados/as de personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con el personal, así como uno o varios tableros de anuncios.

Artículo 49.— Crédito horario

Los/las delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa poseerán un crédito mensual de 25 horas en cómputo anual. Los/las delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 6 h. 40 m. mensuales, 80 en cómputo anual.

Los miembros del Comité de Empresa podrán proceder a la acumulación, en uno o varios miembros, del crédito de horas mensuales. La acumulación en uno o varios componentes del Comité no podrá superar anualmente el 50% del total de horas que correspondería a la totalidad de los miembros del Comité durante el año natural, si es un año completo, o en otro caso, proporcionalmente al tiempo que reste desde la solicitud de la acumulación y, el final del año natural. Deberá previamente, con al menos 30 días de antelación, comunicarse fehacientemente a la Empresa por parte del Comité, las personas o miembros que, anualmente dispondrán de la acumulación de horas de crédito, así como el número de éstas, respetando los límites anteriores y los totales, de forma individual, sin que tal designación pueda ser alternada en el período del año natural, designando además los miembros del Comité el número de horas de cada uno a los que se reduce su crédito mensual de tales horas.

CAPÍTULO DÉCIMO
SUCESIÓN DE EMPRESA

Artículo 50.— Cláusula de subrogación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, con concreto en su Capítulo undécimo artículo 45 «Cláusula de Subrogación» publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 167, miércoles 13 de julio de 2022.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES, 2022
Personal a tiempo completo, año 2022

	Salario Base (€)	Retribución Voluntaria (€)	Plus Transporte y Distancia (€)	Plus Conservación y Mant. EPI's (€)
INGENIERO GRADO SUPERIOR	2.309,34	142,43	198,95	43,16
INGENIERO GRADO MEDIO	2.267,57	142,43	198,95	43,16
TÉCNICO TITULADO	2.019,83	142,43	189,27	43,16
TÉCNICO NO TITULADO	1.918,63	142,43	191,31	43,16
DELINEANTE	1.685,28	142,43	191,31	43,16
JEFE ADMINISTRACIÓN	2.039,07	142,43	210,26	43,16
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.401,59	205,88	191,31	43,16
ADMINISTRATIVO	1.298,09	142,43	191,31	43,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.223,04	142,43	191,31	43,16
ENCARGADO SUPERVISOR	1.524,19	829,52	191,31	43,16
ENCARGADO	1.365,07	760,90	191,31	62,88
OFICIAL PRIMERA	1.252,75	569,33	191,31	62,88
OFICIAL SEGUNDA	1.200,77	481,20	191,31	62,88
ESPECIALISTA	1.150,68	364,05	191,31	62,88
LIMPIADORA	1.202,82	171,77	191,31	62,88
PEÓN	1.082,00	209,98	191,31	62,88

Artículo 18. — Plus Permanencia Oficial 2.^a

Plus permanencia: 127,93 euros/mes.

Artículo 25 bis. — Servicios Especiales

Servicio tardes de lunes a viernes: 95,94 euros/mes.

Servicio tardes de sábados, domingos y festivos: 5,27 euros/día.

Artículo 33. — Pagas Extraordinarias

Complemento paga extra: 358,03 euros/paga extra.

Artículo 34. — Desplazamientos y Dietas

Media dieta: 12,39 euros/día.

Dieta completa: 61,89 euros/día.

Artículo 41. — Beneficios Sociales

- a) Matrimonio o pareja de hecho: 315,75 euros.
- b) Nacimiento o adopción 315,75 euros.
- c) Muerte natural: 6.889,09 euros.
- d) Ayuda social: 143,52 euros/mes.

**TABLAS SALARIALES, 2023****Personal a tiempo completo, año 2023**

	Salario Base (€)	Retribución Voluntaria (€)	Plus Transporte y Distancia (€)	Plus Conservación y Mant. EPI's (€)
INGENIERO GRADO SUPERIOR	2.440,97	150,55	210,29	45,62
INGENIERO GRADO MEDIO	2.396,82	150,55	210,29	45,62
TÉCNICO TITULADO	2.134,96	150,55	200,06	45,62
TÉCNICO NO TITULADO	2.027,99	150,55	202,21	45,62
DELINEANTE	1.781,34	150,55	202,21	45,62
JEFE ADMINISTRACIÓN	2.155,30	150,55	222,24	45,62
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.481,48	217,62	202,21	45,62
ADMINISTRATIVO	1.372,08	150,55	202,21	45,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.292,75	150,55	202,21	45,62
ENCARGADO SUPERVISOR	1.611,07	876,8	202,21	45,62
ENCARGADO	1.442,88	804,27	202,21	66,46
OFICIAL PRIMERA	1.324,16	601,78	202,21	66,46
OFICIAL SEGUNDA	1.269,21	508,63	202,21	66,46
ESPECIALISTA	1.216,27	384,8	202,21	66,46
LIMPIADORA	1.271,38	181,56	202,21	66,46
PEÓN	1.143,67	221,95	202,21	66,46

Artículo 18.—Plus Permanencia Oficial 2.^a

Plus permanencia: 135,22 euros/mes.

Artículo 25 bis.—Servicios Especiales

Servicio tardes de lunes a viernes: 101,41 euros/mes.

Servicio tardes de sábados, domingos y festivos: 5,57 euros/día.

Artículo 33.—Pagas Extraordinarias

Complemento paga extra: 378,44 euros/paga extra.

Artículo 34.—Desplazamientos y Dietas

Media dieta: 13,1 euros/día.

Dieta completa: 65,42 euros/día.

Artículo 41.—Beneficios Sociales

- a) Matrimonio o pareja de hecho: 333,75 euros.
- b) Nacimiento o adopción: 333,75 euros.
- c) Muerte natural: 7.281,77 euros.
- d) Ayuda social: 151,7 euros/mes.



TABLAS SALARIALES, 2024
Personal a tiempo completo, año 2024

	Salario Base (€)	Retribución Voluntaria (€)	Plus Transporte y Distancia (€)	Plus Conservación y Mant. EPI's (€)
INGENIERO GRADO SUPERIOR	2.516,64	155,22	216,81	47,03
INGENIERO GRADO MEDIO	2.471,12	155,22	216,81	47,03
TÉCNICO TITULADO	2.201,14	155,22	206,26	47,03
TÉCNICO NO TITULADO	2.090,86	155,22	208,48	47,03
DELINEANTE	1.836,56	155,22	208,48	47,03
JEFE ADMINISTRACIÓN	2.222,11	155,22	229,13	47,03
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.527,41	224,37	208,48	47,03
ADMINISTRATIVO	1.414,61	155,22	208,48	47,03
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.332,83	155,22	208,48	47,03
ENCARGADO SUPERVISOR	1.661,01	903,98	208,48	47,03
ENCARGADO	1.487,61	829,20	208,48	68,52
OFICIAL PRIMERA	1.365,21	620,44	208,48	68,52
OFICIAL SEGUNDA	1.308,56	524,40	208,48	68,52
ESPECIALISTA	1.253,97	396,73	208,48	68,52
LIMPIADORA	1.310,79	187,19	208,48	68,52
PEÓN	1.179,12	228,83	208,48	68,52

Artículo 18.— *Plus Permanencia Oficial 2.^a*

Plus permanencia: 139,41 euros/mes.

Artículo 25 bis.— *Servicios Especiales*

Servicio tardes de lunes a viernes: 104,55 euros/mes.

Servicio tardes de sábados, domingos y festivos: 5,74 euros/día.

Artículo 33.— *Pagas Extraordinarias*

Complemento paga extra: 390,17 euros/paga extra.

Artículo 34.— *Desplazamientos y Dietas*

Media dieta: 13,51 euros/día.

Dieta completa: 67,45 euros/día.

Artículo 41.— *Beneficios Sociales*

- a) Matrimonio o pareja de hecho: 344,1 euros.
- b) Nacimiento o adopción: 344,1 euros.
- c) Muerte natural: 8.000 euros.
- d) Ayuda social: 156,4 euros/mes.



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (Lote 2 Bilbao) (código de convenio 48103171012025).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 19 de marzo de 2025 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 16 de abril de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS
MEDIOAMBIENTALES, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO
A LOS SERVICIOS CORRESPONDIENTES AL LOTE 2
(ARBOLADO URBANO Y JARDINERAS) DEL SERVICIO DE CONSERVACIÓN
Y MANTENIMIENTO DE PARQUES, JARDINES, ARBOLADO URBANO
Y JARDINERAS DE LA VILLA DE BILBAO**

**CAPÍTULO PRIMERO
NORMAS GENERALES**

Artículo 1. — *Ámbito territorial*

Este Convenio es de aplicación en el Municipio de Bilbao.

Artículo 2. — *Ámbito funcional*

El presente Convenio obligará a la Empresa adjudicataria de los Servicios comprendidos dentro del lote 2 (arbolado urbano y jardineras) del servicio de conservación y mantenimiento de parques, jardines, arbolado urbano y jardineras de la Villa de Bilbao, en cuanto a las actividades de dichos Servicios, desarrolladas tal y como queda especificado en el Pliego de Condiciones que lo regula.

Artículo 3. — *Ámbito personal*

Queda comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, única y exclusivamente, el personal operario adscrito al lote 2 (arbolado urbano y jardineras) del servicio de conservación y mantenimiento de parques, jardines, arbolado urbano y jardineras de la Villa de Bilbao, definidos en el artículo anterior.

Artículo 4. — *Ámbito temporal y denuncia*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la fecha de 30 de noviembre del año 2027. Ambas partes se comprometen a iniciar deliberaciones en el plazo de 15 días, a contar desde la entrega del anteproyecto por la representación social.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia, no resultando de aplicación, dado lo anterior, la limitación temporal de la ultra-actividad.

Artículo 5. — *Absorción y compensación*

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 los/las trabajadores/as incluidos 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 los/las trabajadores/as de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte, no teniendo carácter absorbible ni compensable.

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.

**Artículo 6.— Vinculación a la totalidad**

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa, laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada. En tal caso, las partes negociadoras volverían a reunirse para subsanar el/los artículos en cuestión.

Artículo 7.— Comisión mixta

Se acuerda constituir una comisión mixta que estará integrada por cada componente de la mesa negociadora del convenio, teniendo las siguientes funciones:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- En el caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

La convocatoria de la Comisión Mixta podrá efectuarse indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse la Comisión en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

Podrán estar presentes en cada Comisión Mixta hasta dos asesores/as por cada parte, con voz, pero sin voto.

La Comisión Mixta deberá emitir el informe en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

Artículo 8.— Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

De esta forma, todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta deberán intentar resolverse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

El sometimiento de una cuestión a arbitraje requerirá que sea acordado por mutuo acuerdo de las partes en su momento.

Las discrepancias que puedan producirse en caso de agotarse las vías del PRECO II sin que hubiesen sido solucionadas no se derivarán al órgano tripartito ORPRICCE, salvo que existiese acuerdo de la mayoría de cada parte.

Artículo 9.— Inaplicación

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran



de aplicación no resolvieran la discrepancia, (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo de ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE, o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenio colectivos.

Artículo 10. — Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, comprendidas dentro de los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal, que se expresan en los artículos 1, 2, 3 y 4 del mismo.

En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO**INGRESOS Y CESES****Artículo 11. — Contratación del personal**

Se cubrirán con modalidades de contratos indefinidos los servicios, expresamente definidos como de carácter permanente en el ámbito funcional regulado en el artículo 2 (Ámbito funcional) del presente Convenio. En su caso, esta cobertura se efectuará en un plazo máximo de tres meses, a contar desde que se produjera la variación que la originare.

Las personas trabajadoras que tengan contratos fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial tendrán, en su caso, preferencia sobre el resto del personal para su contratación como fijos a tiempo completo. Tendrá prioridad el trabajador con mayor antigüedad.

Les seguirán en preferencia para cubrir cualquier tipo de vacante que se genere en la contratación indefinida el personal que haya estado vinculado con un contrato eventual a la empresa a partir del 1 de enero de 2022. Tendrá prioridad la persona trabajadora con mayor número de días trabajados desde el 1 de enero de 2022.

El personal asignado a los servicios especiales de tarde tendrá preferencia para ocupar cualquier vacante en el servicio de mañana o cambio de servicio, siempre y cuando su antigüedad sea mayor que la del personal fijo discontinuo o fijo a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras que tengan contratos fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial tendrán, en su caso, preferencia para su contratación en la ejecución de otros trabajos de jardinería dentro del ámbito funcional regulado en el artículo 2 (Ámbito funcional) del presente Convenio.

Un/a trabajador/a no podrá acumular contratos parciales que en su conjunto superen la jornada completa en la empresa.

Artículo 12. — Subcontrataciones

Cualquier persona que realice labores de conservación y mantenimiento de parques y zonas ajardinadas del Excmo. Ayuntamiento de Bilbao tendrá como mínimo todas las condiciones laborales en todos los aspectos del Convenio Estatal de Jardinería vigente en cada momento.

Artículo 13. — Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

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

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría o grupo que desempeñe como si fuera de plantilla.



Transcurrido el período 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 I.T. que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El/la trabajador/a o Empresa, durante este período, podrán rescindir el contrato sin necesidad de realizar preaviso alguno.

Artículo 14.— *Modificación de las condiciones de trabajo*

La dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Traslados.

En los supuestos del apartado anterior a), b), c) y f), y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores apartado 1. a), si el/la trabajador/a resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Artículo 15.— *Preaviso de cese*

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

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

La notificación de cese se realizará mediante un escrito que facilitará la Empresa y que el trabajador/a firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.— *Modalidades contractuales*

1) *Personal fijo*

Es aquella persona trabajadora que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de las actividades de Jardinería.

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, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, todo ello, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiese lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

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



2) *Personal contratado por duración determinada por circunstancias de la producción*

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. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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.

3) *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 su 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 ampara 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.

Artículo 17. — Clasificación funcional

A) *Personal técnico*

1. Ingeniero de grado superior

Es el técnico de grado superior, que, especializado en las ramas agronómica o forestal, trabaja a las órdenes de la Dirección o Jefatura de la Empresa, y desarrolla funciones y trabajos propios de su categoría profesional. De manera específica, puede atribuírsele la organización general del Servicio, con plena responsabilidad y mando directo sobre el resto del personal adscrito al presente Servicio.

2. Ingeniero de grado medio

Es el técnico de grado medio, que, especializado en las ramas agronómica o forestal, trabaja a las órdenes de la Dirección o Jefatura de la Empresa, y desarrolla funciones y trabajos propios de su categoría profesional. De manera específica, puede atribuírsele la organización general del Servicio, con plena responsabilidad y mando directo sobre el resto del personal adscrito al presente Servicio.



3. Técnico especialista agrícola

Es el técnico que posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

4. Técnico Titulado

Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de Segundo Grado, teniendo la confianza de la Empresa. Bajo las órdenes del Ingeniero de grado superior y/o medio, tiene mando directo sobre los encargados y demás personal de oficios manuales.

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

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

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimientos de trabajo.

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

5. Técnico no Titulado

Es la persona que, procediendo o no de alguna de las categorías de los profesionales de oficio, tiene la confianza de la Empresa, y, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, ostenta mando directo sobre encargados y demás personal de oficios manuales.

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

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

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

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

6. Delineante

Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina, a las órdenes del personal superior de la Empresa.

B) Personal administrativo

1. Licenciado (Administración)

Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes a su categoría profesional, bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia.

2. Jefe Administrativo

Bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, ejerce el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo su responsabilidad al personal administrativo de inferior categoría.

3. Oficial Administrativo

Es aquel empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de esta 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.

**4. Administrativo**

Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

5. Auxiliar Administrativo

Efectúa tareas administrativas que, por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un administrativo.

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.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s, hablado/s que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la Empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22/11/73, siendo su cuantía de 36,18 euros mensuales.

C) Personal de oficios manuales**1. Encargado supervisor**

Es la persona trabajadora de confianza de la Empresa que, bajo las órdenes del personal técnico y, poseyendo conocimiento de todas las actividades de los servicios, sirve de apoyo y ayuda al mismo.

2. Encargado

Es aquella persona trabajadora que, con conocimientos de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, está al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Está encargado del control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

3. Oficial de primera**3.1. Jardinero**

Es el/la operario/a que, a las órdenes del encargado y/o personal técnico, tiene gran dominio del oficio, siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación del jardín o cultivo, y reproducción de plantas, con iniciativa y perfección realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y de detalle y, de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en plantas alimétricas y, asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios, es decir, los de las categorías A y B.

Está en posesión de los conocimientos precisos para la realización de jardines, cultivos y siembra.

Además de las relacionadas para las categorías inferiores se consideran funciones específicas para esta categoría:

- Marcar las directrices para el trabajo de todas las categorías inferiores.
- Distribución entre el personal a su cargo de los materiales, maquinaria, herramienta y útiles precisos para la ejecución de los trabajos elaborando los correspondientes documentos o partes de conteo de dichos medios materiales.
- Confección de los partes de trabajo del personal a su cargo.

3.2. Conductor

Es el personal que, en posesión del carnet de conducir B, C, D, E o cualquiera de sus combinaciones, conduce vehículos de la Empresa, ayudando a la carga y descarga de mercancías, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de su



cuantía; posee, asimismo, conocimientos de mecánica que le permiten la reparación de pequeñas averías.

Debe conocer el vehículo asignado y todos sus accesorios, siendo responsable de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación.

Para el caso de que no existiera suficiente trabajo de conducción, o se produjese una retirada del carnet de conducir, desempeñará preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en el servicio, garantizándosele el salario que percibía.

3.3. Maquinista

Es el personal que efectúa el manejo de máquinas pesadas, tales como excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas u otras similares. Debe conocer la máquina, y todos sus accesorios, siendo responsable de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación. En caso de que no haya trabajo de su especialidad, colaborará preferentemente en tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en el Servicio, garantizándosele el salario que percibía.

4. Oficial de segunda

4.1. Jardinero

Es el personal que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar cualquiera de los trabajos habituales en el jardín y en los viveros bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado.

El personal incluido en esta categoría debe poseer conocimientos de lengua y aritmética, conocimientos de las plantas más corrientes empleadas en jardinería y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de plantación y conservación y en la producción y cultivo de plantas de viveros.

Además de las relacionadas para las categorías inferiores se consideran funciones específicas para esta categoría:

- Hallándose en posesión del carnet de tipo B o B+E, la conducción de las categorías de vehículos habilitados para dicha categoría, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento, así como de todos sus elementos accesorios.
- Desfonde, cavado y/o escarda a máquina.
- Preparación de insecticidas y anti criptogámicos y su empleo y tratamientos fitosanitarios.

4.2. Tractorista

Conduce tractores y máquinas afines de más de 30 CV, siendo responsable de los vehículos y maquinarias que le están confiados.

Tan sólo se percibirán las diferencias a categoría superior y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones en los siguientes casos: a oficial de primera jardinero, cuando se ejecute alguna de las tres funciones que se han considerado como específicas de la categoría; a oficial de primera conductor, cuando se lleven a cabo labores de conducción de vehículos que necesiten permisos de conducir que sean exclusivos de dicha categoría, C, D o cualquiera de sus combinaciones con el E; a oficial de primera maquinista, cuando conduzca el tipo de vehículos o maquinaria propias de dicha categoría.

En caso de existir una vacante (entendiendo por vacante fallecimiento, jubilación total o parcial, incapacidad absoluta, despido o baja voluntaria de personal indefinido) y/o puesto de nueva creación en la categoría de Oficial 1.^a ascenderá a dicha categoría el Oficial de 2.^a con mayor antigüedad, en caso de coincidir dos o más, será la persona de mayor edad.

Para el ascenso a oficial 1.^a conductor será necesario tener el permiso de conducción correspondiente con dicha categoría.



Las personas trabajadoras con categoría profesional de Oficial de 2.^a, en el momento de alcanzar una antigüedad en la Empresa de 22 años, a partir del 1 de enero de 2026 serán 21 años los años requeridos, empezarán a cobrar un «plus de Permanencia» por el importe mensual establecido en las tablas salariales por 12 mensualidades. Cuando los oficiales de 2.^a perciban este plus y realicen trabajos de superior categoría de acuerdo con el artículo 18 (Trabajos de superior e inferior categoría y ausencias) del presente convenio, se les abonará la diferencia entre la categoría superior y la de oficial de 2.^a, descontando el «plus de permanencia».

5. Especialista

Sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realizan, bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado, las tareas que requieran en su momento más cuidado y responsabilidad, destacando entre ellas, las siguientes:

- Hallándose en posesión del carnet de tipo B, la conducción de las categorías de vehículos habilitados para dicha categoría, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento, así como de todos sus elementos accesorios.
- Desfonde, cavado y escarda a mano.
- Plantación de plantas de cualquier género y tamaño.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riego en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
- Poda, en época adecuada de árboles y arbustos, que, por sus características y situación precisen de su atención y conocimiento.
- Siega de céspedes, sabiendo utilizar el tipo de máquina más adecuada para cada caso.
- Recorte de setos de formas artísticas y dibujos de formas geométricas.
- Inserta esquejes.
- Realiza abonados.
- Y, en general, lleva a cabo los trabajos que, dentro de su sencillez necesitan un especial cuidado.

Tan sólo se percibirán las diferencias a categoría superior y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones cuando se ejecute alguna de las funciones que se han considerado como específicas de las categorías superiores, Oficial de primera (jardinero, conductor o maquinista) y de segunda (jardinero o tractorista).

El personal con categoría de Especialista pasará automáticamente a la categoría de Oficial de 2.^a a partir del primer día del mes en que cumplan los 9 años de antigüedad, a partir del 1 de enero de 2027 a partir del primer día del mes en que cumplan los 7 años de antigüedad.

6. Peón

Es el operario mayor de 18 años que ejerce trabajos para los cuáles no se requiere especial preparación o experiencia. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del/de la trabajador/a o trabajadores/as de categoría superior, entre otras, en las siguientes labores:

- Hallándose en posesión del carnet tipo B, la conducción de las categorías de vehículos habilitados para dicha categoría, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento, así como de todos sus elementos accesorios.



- Limpieza de jardines (zonas verdes, jardineras, alcorques, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.).
- Riegos en general.
- Desfonde, cavado y escarda a mano.
- Siega de césped con cualquier tipo de máquina, excepto tractores y máquinas afines de más de 30 CV.

Se percibirán las diferencias a categoría superior y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones cuando se ejecute alguna de las que corresponden a las categorías superiores, Oficial de primera (jardinero, conductor o maquinista), de segunda (jardinero o tractorista) y especialista.

La permanencia en esta categoría profesional no podrá ser superior a seis meses, pasando automáticamente a la categoría profesional de especialista. Queda a criterio de la Empresa la reducción de este tiempo.

7. Limpiador/a

Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad con un mínimo de 5 horas diarias será personal de contratas a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

D) Personal de oficios varios

Es el personal que realiza trabajos complementarios de jardinería tales como: enlosados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos, formación de estanques, muros, cerramientos con soportes, pilares para formación de pérgolas, etc.; trabajos de carpintería en general, trabajos de pintura, instalaciones eléctricas, colocación y mantenimiento de riego automático, etc.

Estarán asimilados a esta categoría los operarios de taller, que tienen como función principal la reparación, conservación y mantenimiento de todas las máquinas y/o vehículos que usualmente se emplean en el servicio.

Este personal estará asimilado a efectos retributivos al Oficial de Primera, de Segunda o Especialista, según su cualificación.

El personal asimilado a la categoría de especialista podrá realizar, en trabajos de instalación de riego, la apertura de zanjas y tendido de tuberías; en taller, la limpieza de maquinaria, así como labores de mantenimiento y pequeños arreglos que no requieran especiales conocimientos (cambios de bujías, aceites, limpieza de cuchillas, etc.) y que no tengan el carácter de reparaciones; y en albañilería, la preparación de masas, aporte y descarga de material.

La realización de otros trabajos distintos a los anteriores dará derecho a la percepción de las diferencias a las categorías de Oficial de primera o de segunda, según su cualificación y en proporción al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichas funciones.

Para el caso de que no existiera suficiente trabajo de su especialidad, el personal de oficios varios desempeñará preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en el servicio, garantizándosele el salario que percibía.

Artículo 18.— *Trabajos de superior e inferior categoría y ausencias*

El personal de Jardinería podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquella a la que pertenezcan, no como ocupación habitual sino en casos de necesidad de organización del servicio, perentoria y de corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternados o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los/as interesados/as cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la Empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos y, acoplando el que la venía desempeñando si su provi-



sión corresponde a la libre designación de la Empresa. Asimismo, si, por conveniencia de la Empresa, se destina un/a operario/a a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional, ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador conservará la remuneración correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior tuviera su origen en la petición de la persona trabajadora o por haber sido contratado, para aquella plaza de categoría inferior por no existir vacantes en la suya, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Sin perjuicio de lo expuesto en el resto del artículo, la empresa cubrirá todas las ausencias de los Oficiales de primera con personal de inferior categoría. Sólo se cubrirán las ausencias de los Oficiales de primera cuando sean de una jornada de trabajo completa o superiores. Solo en el caso de las ausencias de conductores de primera, se podrá no cubrir esta ausencia únicamente mientras no se utilice el vehículo asignado a ese Oficial de primera conductor. La empresa decidirá en el plazo máximo de 48 horas quién es el operario de inferior categoría que cubre la ausencia.

En caso de que la empresa no decida, se entenderá que la persona que cubre esa ausencia es el operario de esa cuadrilla con la categoría inmediatamente inferior (Oficial de 2.ª, Especialista o Peón).

En caso de coincidir dos o más, será la persona con mayor antigüedad la que cubra la ausencia y en caso de igual antigüedad, la de mayor edad.

Cualquier labor de jardinería que se desempeñe o pudiera desempeñarse en el ámbito de aplicación no incluida dentro de las definidas expresamente para las categorías de Oficial de primera, Oficial de segunda y especialista, podrá ser realizada indistintamente por cualquiera de las citadas categorías, entendiéndose, por tanto, que tales labores son específicas y propias de las citadas categorías.

Artículo 19.— Ascensos y vacantes

Se estará en lo dispuesto en el artículo 17.- Clasificación funcional, para cada una de las categorías de oficios manuales y en el artículo 11.- Contratación del personal, para el resto de categorías no será de aplicación ningún tipo de procedimiento para la cobertura de vacantes del personal que ostente la confianza dentro de la definición de sus cometidos profesionales, incluyendo en cualquier caso al personal técnico y administrativo, así como dentro del grupo de oficios manuales al encargado supervisor.

Para la provisión de cualquier vacante que se produzca en la Empresa y que no quede cubierta por lo dispuesto en el párrafo anterior, la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a establecer y elaborar una normativa que regule de forma específica las vacantes que se produzcan en la Empresa, utilizando criterios de capacidad, equidad, proporcionalidad y tiempo de prestación de trabajo en el ámbito del Servicio objeto del presente Convenio. Para dicha elaboración se constituirá una Comisión compuesta por un miembro de cada parte y que tendrá que estar formada antes de que transcurran 2 meses desde la publicación del Convenio.

Artículo 20.— Retirada del permiso de conducción

Cuando a un/a operario/a perteneciente a la plantilla, le fuera retirado el permiso de conducir pasará a desempeñar otras tareas, fuera de la conducción y dentro de su categoría, garantizándosele el salario que venía percibiendo. En caso de recuperar el carnet, pasará a ocupar la plaza correspondiente.

La Empresa se compromete a la defensa de la responsabilidad criminal por accidente, mediante abogados y procuradores en los procedimientos que puedan requerirse a este personal como consecuencia de su trabajo con los vehículos de la Empresa.

Cuando como consecuencia de los trabajos realizados para la Empresa en el desempeño de las funciones de conducción, les fueran retirados 4 o más puntos, la Empresa



correrá con los gastos de los cursos de recuperación de los puntos perdidos en el desarrollo de las labores encomendadas por la Empresa.

Estos beneficios no tendrán efectos en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez o drogadicción.

Artículo 21.— *Suspensión y derecho de reserva*

En caso de privación de libertad de un/a trabajadora, hasta que exista sentencia firme, la Empresa le reservará su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el periodo de privación de libertad a todos los efectos. Si la persona trabajadora continuara privada de libertad por sentencia firme el mismo podrá solicitar su excedencia voluntaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 relativo a excedencias.

La representación legal será informada simultáneamente cuando la parte empresarial apruebe o conceda cualquier tipo de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 22.— *Extinción del contrato de trabajo y despido*

No podrá haber puesto vacantes de personal con contrato fijo por estas causas, debiéndose cubrirlos con contratación indefinida. La existencia de fuerza mayor, para que pueda provocar la extinción del contrato o el despido, habrá de ser constatada por la autoridad competente. El comité de empresa o delegados de personal, con antelación, deberán ser informados por el empresario, de cualquier extinción del contrato, despido o sanciones.

CAPÍTULO CUARTO**JORNADA Y HORARIO****Artículo 23.— *Jornada de trabajo***

La jornada máxima se calculará según el calendario horario vigente.

La jornada máxima semanal realizable será de 35 horas semanales.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. El personal disfrutará dentro de su jornada, de un descanso de 30 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

En aquellos centros de trabajo en que, por tratarse de parques o grandes extensiones de terreno, en los que el inicio de la actividad en el puesto de trabajo implique un largo desplazamiento desde la caseta o vestuario hasta el puesto de trabajo, la jornada comenzará a computarse cuando el/la trabajador/a, debidamente equipado de ropa, inicie la salida de la misma o del mismo para dirigirse al lugar en el que ha de realizar su trabajo.

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

Se considerarán como días festivos el 24 de diciembre y el 31 de diciembre, a estos efectos trabajará el personal de sábados, domingos y festivos y percibirán en consecuencia el plus de festivo.

Se seguirá realizando la jornada real, es decir, en ningún caso se realizará más jornada de la que se viene realizando hasta ahora, según el calendario-horario vigente en el momento.

La distribución de la jornada continua existente en la actualidad, que suponga el paso de la misma a jornada partida, requerirá un acuerdo previo entre Empresa y representantes legales. La empresa se compromete a que durante la vigencia de este convenio no se proceda a la distribución irregular de la jornada, a excepción de lo dispuesto en el artículo 24.- Horario del presente Convenio Colectivo. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto exigido por el artículo 34.2 del ET. que sustituye y deja sin efecto la aplicación del porcentaje que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.



Para el personal de tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) desde el 31 de diciembre de 2019 se les reconoce que su jornada ordinaria de trabajo es de un 50% a todos los efectos.

Artículo 24.—Horario

El horario será de lunes a viernes distribuido de la siguiente forma:

- Desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo: De 7:30 a 14:30 horas.
- Desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre: De 7:20 a 14:20 horas.
- Desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre: De 7:30 a 14:30 horas.

Durante el transcurso de la Semana Grande de Bilbao, la salida del puesto de trabajo se efectuará dos horas antes.

Artículo 25.—Servicios Especiales

En caso de exigencia del pliego, se establecerían los siguientes servicios especiales con las siguientes condiciones:

A) Servicio de tardes lunes a viernes

El servicio se realizará de lunes a viernes y con el siguiente horario de trabajo:

- De 14:30 horas a 21:30 horas.

Este servicio se realizará con personal voluntario de entre el personal de plantilla fija y en caso de no existir personal voluntario, se contratará personal con modalidad de contrato de carácter indefinido.

El personal de plantilla que realice horario de tarde percibirá además de los salarios establecidos en las tablas del actual convenio colectivo (Salario Base, retribución voluntaria, limpieza de vestuario y EPIs, plus transporte y distancia), un plus de tarde consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y que se percibirá por 12 mensualidades, o parte proporcional sobre los días contratados en el servicio de tarde.

B) Servicio de sábados, domingos y festivos

Este servicio se realizará los sábados, domingos y festivos en horario de:

- Mañana: de 8:00 horas a 14:30 horas.
- Tarde: de 14:30 horas a 21:00 horas.

Horario especial en Navidades:

- 24 de diciembre: Turno de tarde: De 14:00 horas a 19:30 horas.
- 25 de diciembre:

Turno de mañana: De 8:00 horas a 13:30 horas.

Turno de tarde: De 15:30 horas a 20:00 horas.

- 31 de diciembre: Turno de tarde: De 14:00 horas a 19:30 horas.
- 1 de enero: Turno de mañana: De 9:00 horas a 14:30 horas.

El equipo de personal destinado a los servicios de tardes, así como de sábados, domingos y festivos contratado al efecto estará compuesto como mínimo y máximo por dos operarios mediante contratos de carácter indefinido, siendo en el caso de los operarios de SDF a tiempo parcial.

El personal que trabaje los domingos y festivos en horario de mañana o de tarde, percibirá además de los salarios establecidos en las tablas salariales, un Plus de Festivos, consistente en el 50% del salario bruto día, por día efectivamente contratado en domingos y festivos.

El personal que trabaje en servicio de tarde los sábados, domingos y festivos, percibirá además de lo establecido en el punto anterior, un plus de tarde, por el importe establecido en las tablas salariales, por tarde contratada en sábados, domingos y festivos.



En caso de que se pusiese en marcha estos servicios especiales de tardes, sábados, domingos y festivos en unos futuros pliegos de contratación con carácter indefinido y posteriormente se dejasen de prestar los servicios especiales anteriormente referidos, el personal de estos servicios pasará al horario de mañana, manteniendo el porcentaje de jornada del contrato en vigor y dejando de percibir los pluses establecidos en este artículo y asignados por trabajar en estos servicios.

Considerando el carácter particular de los servicios especiales de tardes, sábados, domingos y festivos, cualquier variación sobre el número de trabajadores adscritos y horarios establecidos en el presente acuerdo, requerirá la intervención previa y acuerdo con la representación legal de los trabajadores; ante la falta de acuerdo, ambas partes establecen que la Empresa podrá subcontrata el exceso de operarios sobre los previstos en este artículo y que sean necesarios por cualquier variación de los servicios especiales a prestar.

Al personal adscrito a los servicios a prestar en horario de mañana de lunes a viernes, no se les podrá adscribir a servicios en horario de tarde, salvo mutuo acuerdo de las partes y previo conocimiento e informe favorable emitido por el comité de empresa.

Este procedimiento será, asimismo, aplicado en los términos para los/as trabajadores/as adscritos/as a los diferentes servicios especiales contemplados en este artículo.

Artículo 26.— Horas extraordinarias

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrá consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 24.- Horario.

Las horas extraordinarias realizadas se compensará con descanso retribuido a razón de 2 horas ordinarias por cada hora extra realizada. Las horas extras festivas y horas extras nocturnas realizadas se compensarán con descanso retribuido a razón de 3 horas ordinarias por cada hora extra realizada.

El disfrute se realizará dentro del trimestre siguiente a la realización de las mismas y se acordará entre Empresa trabajador/a.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para todo el personal que por 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 reducirá 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 de número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y 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.

Horas Extraordinarias nocturnas

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo para la prestación de servicios extraordinarios de naturaleza exclusivamente nocturna y bajo petición expresa y por escrito de parques y jardines del Ayto., en los siguientes casos exclusivamente:

- Movimiento de jardineras por eventos de máxima afluencia de personas.
- Descarga de camiones de gran tonelaje solo con autorización nocturna.
- Podas en zonas con necesidad de corte de corriente.
- Reparaciones por eventos climatológicos extremos.

Dichos trabajos serán realizados por personal voluntario de los distintos servicios de mañana, tarde o fin de semana.

*Horas Extraordinarias estructurales*

Teniendo en cuenta las características del sector, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se necesiten para:

- La reparación de siniestros.
- La reparación de daños extraordinarios y urgentes.
- Evitar pérdidas de materias primas.
- Cubrir pedidos imprevistos.
- Cubrir periodos punta de producción.
- Sustituir ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

Sin embargo, para su aplicación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. No procederán, si pueden ser sustituidas por utilización de diversas modalidades de contratación vigente.
2. No serán horas extraordinarias estructurales las que se empleen en trabajos habituales, tales como riego, limpieza de máquinas, etc., o de modo continuo, excepto en aquellos casos en que estas tareas puedan revestir el carácter de hora estructural.
3. Se establecerán de común acuerdo con el Comité o Delegado/a de los/las trabajadores/as:
 - a) La Empresa notificará las horas que considere estructurales al mes, si es posible, o en cada situación si es imprevisible o urgente.
 - b) El Comité o Delegado/a de los/las trabajadores/as darán necesariamente su autorización o negativa, con la debida alegación. En caso de negarse y realizarse por parte de la Empresa, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta.
4. Las horas empleadas en horas estructurales se compensarán necesariamente:
 - a) De común acuerdo entre trabajadora y la Empresa, con horas de descanso entre las normales de trabajo semanal, al principio o al final de la jornada en la proporción de dos horas normales por cada hora estructural realizada, salvo extras festivos y horas extras nocturnas que serán en proporción de tres horas normales por cada hora estructural realizada, pudiendo ser acumulativas.

Artículo 27.— Vacaciones

Para el personal de jornada completa que presta sus servicios de lunes a viernes, las vacaciones serán de 28 días laborables efectivos de trabajo retribuidos, contados de lunes a viernes.

Para el personal de tiempo parcial (sábados, domingos y festivos), será de 14 días laborales en sábados, domingos y festivos o parte proporcional para los contratados en jornada inferior.

Dicho período se disfrutará preferentemente entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, con un máximo de 2 periodos. Se podrán coger hasta cuatro periodos vacacionales, siempre y cuando por lo menos, dos de ellos se disfrute fuera del periodo vacacional.

Si por la necesidad de la empresa, se precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el/la trabajador/a tendrá derecho a 30 días laborables retribuidos. Este incremento será reducido proporcionalmente si el/la trabajador/a disfrutase algún día dentro del período de 15 de junio a 30 de septiembre.

Esta medida será de carácter excepcional, procurando previamente utilizar personal voluntario a tal efecto.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones serán las cantidades o conceptos salariales, incluidos los extrasalariales contemplados en el articulado del presente convenio y en las tablas salariales vigentes en cada momento.



Las vacaciones de cada año natural podrán disfrutarse hasta el 8 de enero del año inmediatamente posterior.

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

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

CAPÍTULO QUINTO CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 28.— *Conceptos retributivos*

Las tablas salariales para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 son las que figuran en las tablas salariales anexas del presente Convenio colectivo.

Todas las categorías profesionales tendrán las siguientes actualizaciones:

Para el año 2026 las tablas salariales del año 2025 se actualizarán con el IPC real estatal del año 2025. Adicionalmente se incrementará el complemento de paga extra en 25 euros.

Para el año 2027 las tablas salariales del año 2026 se actualizarán con el IPC real estatal del año 2026. Adicionalmente se incrementará el complemento de paga extra en 50 euros.

El valor del IPC que contempla este artículo, en ningún caso, será inferior a 0, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo de 0.

Todos los/as trabajadores/as percibirán el abono de los haberes de cada mes antes del último día hábil del mismo.

Una vez finalizado el presente Convenio y, en tanto en cuanto no se firme otro posterior, se aplicará anualmente un incremento en todos los conceptos salariales y extrasalariales por una cuantía equivalente al IPC del año anterior, siendo posteriormente ajustado dicho incremento conforme a las condiciones económicas pactadas en el nuevo Convenio.

Artículo 29.— *Plus transporte y distancia*

Se abonará mensualmente un plus transporte y distancia que corresponderá a lo establecido en las tablas salariales vigentes en cada momento. Este plus se percibirá incluso durante el período de disfrute de vacaciones.

Artículo 30.— *Plus de vinculación y antigüedad*

Todo el personal acogido al presente convenio y atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso percibirán un plus mensual por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en los importes del porcentaje sobre el salario base, establecidos en las tablas siguientes:

A partir del 31 de diciembre de 2019 la tabla definitiva será la siguiente:

Años de servicio	Porcentaje (%)	Acumulado (%)
2 años	3,00	—
4 años	2,25	5,25



Años de servicio	Porcentaje (%)	Acumulado (%)
6 años	2,25	7,50
8 años	4,00	11,50
10 años	4,00	15,50
12 años	4,50	20,00
14 años	4,50	24,50
16 años	2,75	27,25
18 años	2,75	30,00
20 años	5,00	35,00
22 años	5,00	40,00
24 años	5,00	45,00
26 años	5,00	50,00
28 años	5,00	55,00
Y así sucesivamente.		

El módulo para la determinación de la antigüedad será el salario base que figura en las tablas salariales. Dicho plus se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los años de servicio que generan tal derecho.

Artículo 31.—Plus de conservación, mantenimiento de vestuario y limpieza de EPIS

Bajo este artículo quedó unificado el Plus conservación y mantenimiento y Plus limpieza de EPIS, pasando a tomar la denominación de Plus de Conservación, Mantenimiento y Limpieza tanto de vestuario como de EPIS.

El personal adscrito a los servicios de Conservación y Mantenimiento del arbolado urbano y jardineras de Bilbao, procederán, con medios propios y a su cargo, a la limpieza semanal de los EPIS y vestuarios detallados en la relación siguiente:

- Pantalón de desbrozadora.
- Traje de motosierra.
- Traje de agua (equipo de impermeabilización).
- Anorak.
- Calzado de trabajo y seguridad.
- Jersey de invierno y de verano.
- Chaleco reflectante.

Vestuario: Pantalón, camisa, camiseta, calcetines

En compensación a la conservación y mantenimiento de vestuario y a las labores de limpieza detalladas anteriormente, los/as trabajadores/as recibirán un plus de conservación, mantenimiento de vestuario y limpieza de EPIS, que se fija en las tablas anexas.

El plus de conservación, mantenimiento y limpieza de EPI's, tendrá la consideración de concepto cotizable.

Artículo 32.—Pagas extraordinarias

Con carácter general, se establecen cuatro pagas extraordinarias en los siguientes términos:

Estas pagas serán abonadas en los primeros 20 días de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, a razón de salario base, antigüedad, plus mensual de transporte y distancia y complemento paga extra.

El total del Complemento por Paga Extra, será el establecido en las tablas salariales.



Este complemento será de aplicación a la totalidad de las categorías profesionales referidas en el artículo 17.- Clasificación funcional del presente convenio. El devengo de las pagas extraordinarias será del siguiente modo:

- La de marzo, del 1 de enero al 31 de marzo del año de abono.
- La paga de junio, del 1 abril al 30 de junio.
- La de septiembre, del 1 de julio al 30 de septiembre.
- La de diciembre, del 1 de octubre al 31 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, cualquiera que sea su modalidad contractual, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón del tiempo efectivamente trabajado entre la fecha de ingreso y el mes de abono, procediéndose a su regularización en la correspondiente liquidación, caso de cese en la Empresa, o en la última nómina del año, caso de que el/la trabajador/a continúe prestando servicios.

No obstante lo anterior, aquél personal que, en virtud de pactos individuales y/o condiciones particulares o porque efectivamente así se viniera haciendo, tuviese incluidas en sus pagas extraordinarias otros conceptos diferentes a los que componen las pagas con carácter general (salario base, antigüedad y transporte) sea cual sea el número de éstas, se abonarán en el mismo número y con los mismos conceptos que se venía haciendo.

Artículo 33.— Desplazamientos y dietas

a) Desplazamientos

Tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite de un radio de 5 km. desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se comprenden abonados el transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus de transporte y distancia.

Para el desplazamiento fuera del casco urbano, con la excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal. Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier población o capital, en lo referente al tiempo de desplazamiento, la empresa, las personas trabajadoras y la representación legal de las personas trabajadoras, acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

b) Dietas

El importe de la media dieta será el establecido en las tablas salariales. La dieta completa se abonará el importe establecido en las tablas salariales y ello a partir de un radio de 25 km del domicilio del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis.

Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario y la revisión salarial. En los casos en que la empresa sufragara el importe de los gastos que dan origen a la dieta o media dieta, la empresa quedará exenta del abono de las cantidades mencionadas. Si el coste empresa fuera inferior a la cantidad pactada, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia.

Artículo 34.— Igualdad de remuneración

Se reconoce el derecho a la no discriminación de conformidad con lo previsto en las normales legales y convencionales de aplicación, con respecto de los conceptos retributivos cuyos importes aparecen expresamente cuantificados en las tablas salariales anexas:

- a) Por razones de sexo.
- b) Entre personal subrogado y no subrogado.
- c) Entre las distintas modalidades de contrato.



CAPÍTULO SEXTO
LICENCIAS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.— *Licencias*

El personal podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 18 días naturales.
- b) Cinco días 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 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.

No obstante lo especificado en el punto anterior, en lo referente a enfermedad grave que conlleve hospitalización, se podrán disfrutar los días de manera conjunta o separada mientras dure la misma debiendo de justificarse documentalmente.

La permanencia en boxes por un tiempo mínimo de 24 horas que finalice con posterior hospitalización se tendrá en cuenta a los efectos de la licencia de hospitalización la cual comenzará a contar desde la permanencia en boxes. En el caso de no finalizar en hospitalización y la estancia en boxes haya sido de 24 horas como mínimo se dará licencia retribuida por dicho tiempo.

Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, con posterior justificación: 4 días naturales si es en la provincia donde reside el/la trabajadora y, 5 días naturales si es fuera de la misma.

Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, con posterior justificación: 1 día natural o 2 según sea dentro o fuera de la provincia.

- c) Por nacimiento, adopción o acogimiento de un/a hijo/a: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el/la trabajador/a para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir.
- e) Durante 2 días por traslado de domicilio, previa comunicación a la Empresa por parte del/ de la trabajador/a.
- f) El tiempo necesario para asistencia al médico, con posterior justificación. El tiempo necesario para acompañamiento al médico de las siguientes personas que estén a cargo del propio trabajador/a:
 - Hijos o hijas menores de edad.
 - Hijos o hijas mayores de edad que estén declarados dependientes y estén a cargo de la persona trabajadora.
 - Ascendientes que estén declarados dependientes y estén a cargo de la persona trabajadora.
 - Parientes hasta el segundo grado que estén declarados dependientes y estén a cargo de la persona trabajadora.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación. 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.º del artículo 46



del E.T. En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

- h) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad, pudiendo acumular el tiempo de reducción de jornada en jornadas completas de trabajo.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcionada del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, madres, 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.
- l) Asuntos propios: siete días. Es requisito indispensable, para el disfrute de esta licencia, que no coincida con ausencias de más de 1/3 del personal. Este permiso deberá solicitarse y notificarlo a la empresa con al menos 24 horas de antelación a su disfrute. A partir del 1 de enero de 2026 serán 8 días al año.

El personal a tiempo parcial podrá disfrutar de la parte proporcional correspondiente a su jornada contratada. Esta posibilidad será extensible, asimismo a los/las trabajadores/as con contrato eventual.

En todo caso, el disfrute de esta licencia se efectuará redondeando al alza o a la baja la parte proporcional que corresponda en cada caso, en función de la jornada y duración del contrato.

Dos de los días de asuntos propios podrán disfrutarse por fracciones de tiempo. Dichas fracciones no podrán ser inferiores a media jornada, disfrutándose al principio o final de la misma.

Los días de asuntos propios de cada año natural podrán disfrutarse hasta el 8 de enero de año inmediatamente posterior.

- m) Violencia de Género:
 - 1. El personal que tenga la consideración de víctima de la violencia de género podrá reducir la jornada de trabajo en la mitad o en un tercio de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.
 - 2. El personal trabajador de la empresa tendrá derecho a acompañar a un familiar víctima de violencia de género hasta un máximo de 49 horas anuales en trámites judiciales y policiales, hasta el segundo grado de consanguinidad y por el tiempo estrictamente necesario.

Ello conllevará justificar la existencia de dicha situación mediante documento oficial (por ejemplo, denuncia presentada ante instancias judiciales o policiales), así como justificación a posteriori de cada acompañamiento a aquellas instancias.

Artículo 36. — Excedencias

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, la Empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de dos años y medio, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la Empresa. Dicha



excedencia podrá ser prorrogada mensualmente hasta su totalidad. No se podrá solicitar otra excedencia por este motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud, o en su caso la prórroga, deberá presentarse por escrito a la Empresa, con una antelación de 20 días naturales, quien la concederá del mismo modo, en un plazo de 5 días hábiles. Asimismo, se podrá obtener este tipo de excedencia por motivos personales, quedando siempre a criterio de la Empresa, concederla o no. Acabada ésta, el/la trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo, avisando con 30 días de antelación.

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a diez. Dicha excedencia podrá ser prorrogada anualmente hasta su totalidad. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Todas las excedencias tendrán reserva del puesto de trabajo. En cualquier tipo de excedencia, el/la trabajador/a que desee reincorporarse antes del vencimiento de la excedencia solicitada o prorrogarla deberá preavisar con 30 días de antelación.

Artículo 37. — Régimen disciplinario

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso, en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

La empresa podrá sancionar a los/las trabajadores/as por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas

Faltas Leves:

- Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de 10 días del cambio de residencia o domicilio.
- La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
- El descuido imprudente en la conservación del material.

Faltas Graves:

- Más de 3 faltas de puntualidad en el período de un mes.
- Simular la presencia de otro trabajador/a para firmar, fichar o contestar.
- Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
- Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros/as.

Faltas Muy Graves:

- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
- El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
- La embriaguez habitual o encontrarse bajo la influencia de sustancias estupefacientes durante el cumplimiento del trabajo.
- La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre los compañeros/as de trabajo.
- Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.



- La ofensa habitual.
- La reiteración en falta grave.

B) Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

C) Comunicación

En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores, en el plazo de 2 días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador/a.

D) Prescripción de faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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.

CAPÍTULO SÉPTIMO**MEJORAS SOCIALES****Artículo 38.— Complemento en caso de Incapacidad Temporal**

En caso de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará el 100% de las percepciones salariales y extrasalariales correspondientes a la categoría profesional que por nómina se tiene consolidada.

En caso de I. T. por enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará el 100% de las percepciones salariales y extrasalariales (excepto el Plus de conservación, mantenimiento de vestuario y limpieza de EPIs) correspondientes a la categoría profesional que por nómina se tiene consolidada, desde el primer día.

A efectos de este artículo y el siguiente, se considerará enfermedad profesional la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

Artículo 39.— Póliza de seguro de accidentes

La Empresa suscribirá una póliza de accidentes por un capital reflejado en las tablas salariales y que cubrirá las siguientes contingencias: muerte por accidente laboral y no laboral; invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral y no laboral; invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral y no laboral y gran invalidez derivada de accidente laboral y no laboral. De dicha póliza se entregará una copia al Comité o delegado de personal.

Artículo 40.— Beneficios sociales

La empresa abonará a los/las trabajadores/as los siguientes premios en cuantía y por las circunstancias que se detallan a continuación, estando reflejadas en las tablas salariales para el año 2025 los siguientes importes:



- a) Por matrimonio del/de la trabajador/a o inscripción en el registro de parejas de hecho: 353,73 euros.
- b) Por natalidad, adopción o acogimiento: 353,73 euros.
- c) Por muerte natural de la persona trabajadora: 8.000 euros.
- d) El/la trabajador/a que acredite una discapacidad física o psíquica de al menos un 33% de algún/a hijo/a, percibirá de la Empresa la cantidad de 160,78 euros mensuales. Se harán acreedores a tal percepción quienes tengan oficialmente certificada por el INSS dicha discapacidad y desde el momento que hagan entrega de la aludida certificación a la Empresa, quien tras comprobar la plena vigencia de la certificación satisfará el importe pactado.

Anticipos reintegrables

El personal a jornada completa, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar una cantidad en concepto de anticipo reintegrable, por el importe máximo de 1.515 euros, quedando a criterio de la Empresa y previo informe de la representación legal de los trabajadores, la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en el período de un año, salvo que la duración de la contrata que la Empresa tiene con el Excmo. Ayuntamiento de Bilbao sea inferior a ese período, en cuyo caso la amortización de dicho anticipo reintegrable deberá producirse a la finalización de dicha contrata.

A los efectos anteriores, la Empresa creará un fondo de 7.575 euros.

Euskaldunización

La Empresa creará un fondo de 4.200 euros, para que sea utilizado por para todo el personal vinculado a la Empresa con un contrato indefinido, que se matriculen en un Centro Oficial para realizar cursos de Euskera y como ayuda a la matriculación y al pago del curso.

Cada trabajador/a que cumpla los requisitos especificados en el párrafo anterior, tendrá derecho a un máximo de 600 euros del fondo por año natural.

Para ello se aportará certificado de que el centro es de carácter oficial para realizar cursos de Euskera, Documento de matriculación y/o facturas emitidas por el mismo hasta un máximo de 600 euros por persona, así como certificado de carácter oficial, de asistencia a las clases de, al menos, el 90% del total impartidas.

La Empresa en el plazo máximo de 6 meses desde la publicación del presente Convenio, insertará el uso bilingüe (castellano/euskera), en las comunicaciones internas que se coloquen en el tablón de anuncios, partes de trabajo, solicitud de asuntos propios, entrega EPI's entrega vestuario y/o similares.

Artículo 41.— Jubilación

El/La trabajador/a que lo desee podrá ejercer el derecho a jubilación, desde el momento en que reúna los requisitos legales para ello debiendo de avisar a la empresa con un mes de antelación.

Artículo 42.— Contrato de relevo

Al personal que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial en los términos reflejados en el Real Decreto-ley 11/2024, la Empresa estará obligada a acceder a la misma siempre y cuando la persona trabajadora tenga cumplida en la fecha del hecho causante una edad inferior en dos años a la edad que ordinaria de jubilación que le corresponda y proceda a reducir su jornada de trabajo como mínimo al 75 por ciento referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

El/la trabajador/a deberá comunicar a la empresa su deseo de jubilarse por esta modalidad al menos con una antelación de un mes.

Para el resto de supuestos, deberá mediar en todo caso acuerdo por escrito entre Empresa y persona trabajadora.



CAPÍTULO OCTAVO
PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 43.— Seguridad e Higiene en el trabajo

El personal en la prestación de sus servicios tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La Empresa está obligada a proporcionar medios de protección eficaces como: señales, vallas, prendas reflectantes, etc. En los trabajos que se realicen en medianas, rotondas, bordes varios, bulevares, etc. que estén próximos a calzadas con tráfico frecuente y autopistas.

Igualmente se observarán medidas eficaces de prevención y protección en los trabajos de fumigación y manipulación de productos fitosanitarios y herbicidas, que puedan resultar tóxicos para el operario.

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

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.

Asimismo, la empresa deberá de evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los/las trabajadores/as, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

La empresa está obligada 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 o Delegadas de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los/as trabajadores/as.

Se realizará como mínimo una revisión anual de todos los vehículos y máquinas utilizadas para el desarrollo de los trabajos en el Empresa. Cualquier modificación o renovación de vehículos y maquinaria se notificará por escrito al Comité de Empresa o a delegados de personal.

En lo no previsto en los apartados anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, y a lo establecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus normas de desarrollo.

Artículo 44.— Vestuario y Equipos de Protección Individual**1) Vestuario**

La empresa proporcionará al personal el siguiente equipamiento laboral:

En marzo:

- Anualmente: 2 camisas de verano, una de manga corta y otra de manga larga, 1 pantalón, 1 camiseta, 1 par de calcetines.
- Trienalmente: 1 jersey fino.

En octubre:

- Anualmente: 1 camisa de invierno, 1 pantalón con forro interior, 1 camiseta, 1 par de calcetines.



- Trienalmente: 1 jersey grueso de lana o similar de cuello alto y cremallera y 1 chaquetón o anorak de invierno impermeable.

A todo el personal nuevo se le proveerá del equipo anual, prenda de abrigo y calzado según la época en que comience el primer día de trabajo.

2) Equipos de protección individual (EPIs)

La elección de los EPIs se realizará entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as.

Los equipamientos en caso de deterioro, serán sustituidos por nuevos, previa entrega de los equipos rotos.

En marzo:

- Bianualmente: 1 par de botas ligeras piel hidrofugada con membrana gore-tex y suela vibram o similares (Andrea Seepi o similar) con refuerzo metálico en puntera y plantilla y con suela de dibujo pronunciado, previa petición por escrito de la persona trabajadora.

En octubre:

- Bianualmente: 1 par de botas de cuero con suela vibram y forro gore-tex (Tipo Jallatte Jalroche o similar) con refuerzo metálico en puntera y plantilla, con suela de dibujo pronunciado y 1 traje de agua completo de Nylon termosellado. Trienalmente: Bota de motosierra al personal que haga uso de la misma en tierra de manera habitual.

Se establecen como fecha de reposición de los equipamientos plurianuales, las siguientes:

- Marzo 2026: botas ligeras.
- Marzo 2026: jersey fino.
- Octubre 2026: Chaquetón o anorak impermeable.
- Octubre 2026: botas de cuero, traje de agua.
- Octubre 2026: jersey grueso y botas de motosierra.

Se proporcionará a todo el personal, desde el primer día, el EPI necesario, en particular vendrá indicado en la Evaluación de Riesgos y el Plan de medidas preventivas. Todos los EPIS serán de uso individual y en ningún caso podrán compartirse.

3) Lista indicativa y no exhaustiva de EPIS

- Para todo tipo de trabajo: Los equipos anteriormente indicados más guantes completos de cuero y guantes de goma.
- Para los trabajos de siega: Gafas de seguridad, protectores auditivos con un SNR 30 db o mayor, que incorporen protección facial con pantalla o rejilla a elección del trabajador. En el caso de siega con tractores, los protectores auditivos tendrán un SNR 34 db o mayor.
- Para trabajos de siega en taludes: Además se usará arnés anticaída y cinturón de sujeción en pendientes.
- Para la poda arbolado:
 - Con escalera. Arnés anticaída y cinturón de sujeción.
 - Casco para el personal de recogida de ramas.
 - Con plataforma o Cesta elevadora. Arnés anticaída.
 - Uso de motosierra (Equipo motosierrista). Casco con orejeras y pantalla, chaqueta, pantalón y perneras, manguitos, guantes y calzado tipo Jonsered o similar.
- Para trabajos fumigación: Equipo completo con careta, guantes, gafas, gorro, chaqueta, etc. Todo ello de excelente calidad.
- Para trabajos abonado: Guantes abonado y mascarilla.



- g) Para trabajos Ever-Green: Arnés anticaída y cinturón de sujeción.
- h) Para trabajos en medianas, rotondas y bordes de carretera: Chalecos reflectantes.
- i) Para poda de setos: protectores auditivos con SNR 30 db o mayor, con pantalla.

En caso de rotura del equipo de protección individual, previa entrega del equipo deteriorado, la Empresa dará uno nuevo.

La elección del equipo de trabajo y del equipo de protección individual se realizará entre la Empresa y los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 45.— Reconocimiento médico

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, los reconocimientos médicos serán voluntarios salvo, que previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Anualmente se ofrecerá un reconocimiento médico, entre el mes de enero y abril inclusive, en el que se realizarán las siguientes pruebas:

- Revisión arterial.
- Revisión oftalmológica.
- Revisión otorrinolaringológica.
- Electrocardiograma.
- Vacunación antitetánica.

Dicho reconocimiento tendrá lugar en instalaciones sanitarias y en horario de trabajo y estará considerado como tiempo efectivo de trabajo. La Empresa determinará los turnos según los cuáles se llevará a cabo este reconocimiento, en virtud de las necesidades del servicio.

Artículo 46.— Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Se reconoce la existencia de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Los pluses por dichos trabajos están compensados y absorbidos en el salario, no teniendo, las personas trabajadoras nada que reclamar en relación con estos pluses ni con cualquier otro concepto derivado del reconocimiento anterior.

CAPÍTULO NOVENO

REPRESENTACIÓN SOCIAL

Artículo 47.— Derecho de reunión

Los/as trabajadores/as adscritos al presente Convenio tienen derecho a reunirse en asamblea. Dicha asamblea podrá ser convocada por los/las delegados/as de personal, el Comité de Empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los/las delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y la identidad de las personas que, no perteneciendo a la Empresa, vayan a asistir a la asamblea, y acordará con aquellas medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

**Artículo 48.— Derecho de información**

En la Empresa, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los/las delegados/las de personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con el personal, así como uno o varios tableros de anuncios.

Artículo 49.— Crédito horario

Los/las delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa poseerán un crédito mensual de 25 horas en cómputo anual.

Los/las delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 6 horas 40 minutos mensuales, 80 en cómputo anual.

Los miembros del Comité de Empresa podrán proceder a la acumulación, en uno o varios miembros, del crédito de horas mensuales.

La acumulación en uno o varios componentes del Comité no podrá superar anualmente el 50% del total de horas que correspondería a la totalidad de los miembros del Comité durante el año natural, si es un año completo, o en otro caso, proporcionalmente al tiempo que reste desde la solicitud de la acumulación y, el final del año natural. Deberá previamente, con al menos 30 días de antelación, comunicarse fehacientemente a la Empresa por parte del Comité, las personas o miembros que anualmente dispondrán de la acumulación de horas de crédito, así como el número de éstas, respetando los límites anteriores y los totales, de forma individual, sin que tal designación pueda ser alterada en el período del año natural, designando además los miembros del Comité el número de horas de cada uno a los que se reduce su crédito mensual de tales horas.

CAPÍTULO DÉCIMO**SUCESIÓN DE EMPRESA****Artículo 50.— Cláusula de subrogación**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, en concreto a su Capítulo undécimo artículo 45, Cláusula de Subrogación, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 167, miércoles 13 de julio de 2022.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA**Disposición Transitoria Primera.— Equipo de Trabajo (artículo 44)**

Para los años 2024 y 2025 quedarán sin efecto las previsiones contenidas en el artículo 44 sobre la entrega de equipos de trabajo, a excepción del personal de nueva incorporación, siendo únicamente sustituidos a reposición en caso de deterioro o rotura, previa entrega de los equipos rotos, así como excepcionalmente en caso de pérdida o robo.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES, 2022
PERSONAL A TIEMPO COMPLETO, AÑO 2022

	Salario base	Retribución voluntaria	Plus transporte y distancia	Plus conservación y mant. EPI's
INGENIERO GRADO SUPERIOR	2309,34	142,43	198,95	43,16
INGENIERO GRADO MEDIO	2267,57	142,43	198,95	43,16
TECNICO TITULADO	2019,83	142,43	189,27	43,16
TECNICO NO TITULADO	1918,63	142,43	191,31	43,16
DELINEANTE	1685,28	142,43	191,31	43,16
JEFE ADMINISTRACION	2039,07	142,43	210,26	43,16
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1401,59	205,88	191,31	43,16
ADMINISTRATIVO	1298,09	142,43	191,31	43,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1223,04	142,43	191,31	43,16
ENCARGADO SUPERVISOR	1524,19	829,52	191,31	43,16
ENCARGADO	1365,07	760,9	191,31	62,88
OFICIAL PRIMERA	1252,75	569,33	191,31	62,88
OFICIAL SEGUNDA	1200,77	481,2	191,31	62,88
ESPECIALISTA	1150,68	364,05	191,31	62,88
LIMPIADOR	1202,82	171,77	191,31	62,88
PEON	1082	209,98	191,31	62,88

Artículo 18.— Plus Permanencia Oficial 2.^a

Plus Permanencia: 127,93 euros/mes.

Artículo 25 bis.— Servicios Especiales

Servicio tardes de Lunes a Viernes: 95,94 euros/mes.

Servicio tardes de Sábados, Domingos y Festivos: 5,27 euros/día.

Artículo 33.— Pagas Extraordinarias

Complemento Paga Extra: 358,03 euros/paga extra.

Artículo 34.— Desplazamiento y Dietas

Media dieta: 12,39 euros/día.

Dieta completa: 61,89 euros/mes.

Artículo 39.— Póliza seguro accidentes

40.000 euros.

Artículo 41.— Beneficios Sociales

- a) Matrimonio o Pareja de Hecho: 315,75 euros.
- b) Nacimiento o Adopción: 315,75 euros.
- c) Muerte natural: 6.889,09 euros.
- d) Ayuda social: 143,52 euros/mes.

**TABLAS SALARIALES, 2023****PERSONAL A TIEMPO COMPLETO, AÑO 2023**

	Salario base	Retribución voluntaria	Plus transporte y distancia	Plus conservacion y mant. EPI's
INGENIERO GRADO SUPERIOR	2440,97	150,55	210,29	45,62
INGENIERO GRADO MEDIO	2396,82	150,55	210,29	45,62
TECNICO TITULADO	2134,96	150,55	200,06	45,62
TECNICO NO TITULADO	2027,99	150,55	202,21	45,62
DELINEANTE	1781,34	150,55	202,21	45,62
JEFE ADMINISTRACION	2155,30	150,55	222,24	45,62
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1481,48	217,62	202,21	45,62
ADMINISTRATIVO	1372,08	150,55	202,21	45,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1292,75	150,55	202,21	45,62
ENCARGADO SUPERVISOR	1611,07	876,80	202,21	45,62
ENCARGADO	1442,88	804,27	202,21	66,46
OFICIAL PRIMERA	1324,16	601,78	202,21	66,46
OFICIAL SEGUNDA	1269,21	508,63	202,21	66,46
ESPECIALISTA	1216,27	384,80	202,21	66,46
LIMPIADOR	1271,38	181,56	202,21	66,46
PEON	1143,67	221,95	202,21	66,46

Artículo 18.— *Plus Permanencia Oficial 2.^a*

Plus Permanencia: 135,22 euros/mes.

Artículo 25 bis.— *Servicios Especiales*

Servicio tardes de Lunes a Viernes: 101,41 euros/mes.

Servicio tardes de Sábados, Domingos y Festivos: 5,57 euros/día.

Artículo 33.— *Pagas Extraordinarias*

Complemento Paga Extra: 378,44 euros/paga extra.

Artículo 34.— *Desplazamiento y Dietas*

Media dieta: 13,10 euros/día.

Dieta completa: 65,42 euros/día.

Artículo 39 — *Póliza seguro accidentes*

40.000 euros.

Artículo 41.— *Beneficios Sociales*

- a) Matrimonio o Pareja de Hecho: 333,75 euros.
- b) Nacimiento o Adopción: 333,75 euros.
- c) Muerte natural: 7.281,77 euros.
- d) Ayuda social: 151,70 euros/mes.



TABLAS SALARIALES, 2024

PERSONAL A TIEMPO COMPLETO, AÑO 2024

	Salario base	Retribución voluntaria	Plus transporte y distancia	Plus conservacion y mant. EPI's
INGENIERO GRADO SUPERIOR	2.516,64	155,22	216,81	47,03
INGENIERO GRADO MEDIO	2.471,12	155,22	216,81	47,03
TECNICO TITULADO	2.201,14	155,22	206,26	47,03
TECNICO NO TITULADO	2.090,86	155,22	208,48	47,03
DELINEANTE	1.836,56	155,22	208,48	47,03
JEFE ADMINISTRACION	2.222,11	155,22	229,13	47,03
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.527,41	224,37	208,48	47,03
ADMINISTRATIVO	1.414,61	155,22	208,48	47,03
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.332,83	155,22	208,48	47,03
ENCARGADO SUPERVISOR	1.661,01	903,98	208,48	47,03
ENCARGADO	1.487,61	829,20	208,48	68,52
OFICIAL PRIMERA	1.365,21	620,44	208,48	68,52
OFICIAL SEGUNDA	1.308,56	524,40	208,48	68,52
ESPECIALISTA	1.253,97	396,73	208,48	68,52
LIMPIADOR	1.310,79	187,19	208,48	68,52
PEON	1.179,12	228,83	208,48	68,52

Artículo 18.— *Plus Permanencia Oficial 2.^a*

Plus Permanencia: 139,41 euros/mes.

Artículo 25 bis.— *Servicios Especiales*

Servicio tardes de Lunes a Viernes: 104,55 euros/mes.

Servicio tardes de Sábados, Domingos y Festivos: 5,74 euros/día.

Artículo 33.— *Pagas Extraordinarias*

Complemento Paga Extra: 390,17 euros/paga extra.

Artículo 34.— *Desplazamiento y Dietas*

Media dieta: 13,51 euros/día.

Dieta completa: 67,45 euros/día.

Artículo 39.— *Póliza seguro accidentes*

46.423,87 euros.

Artículo 41.— *Beneficios Sociales*

- a) Matrimonio o Pareja de Hecho: 344,10 euros.
- b) Nacimiento o Adopción: 344,10 euros.
- c) Muerte natural: 7.507,50 euros.
- d) Ayuda social: 156,40 euros/mes.



TABLAS SALARIALES, 2025
PERSONAL A TIEMPO COMPLETO, AÑO 2025

	Salario base	Retribución voluntaria	Plus transporte y distancia	Plus conservacion y mant. EPI's
INGENIERO GRADO SUPERIOR	2.587,11	159,56	222,88	48,35
INGENIERO GRADO MEDIO	2.540,31	159,56	222,88	48,35
TECNICO TITULADO	2.262,77	159,56	212,04	48,35
TECNICO NO TITULADO	2.149,40	159,56	214,32	48,35
DELINEANTE	1.887,98	159,56	214,32	48,35
JEFE ADMINISTRACION	2.284,33	159,56	235,55	48,35
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.570,18	230,65	214,32	48,35
ADMINISTRATIVO	1.454,22	159,56	214,32	48,35
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.370,15	159,56	214,32	48,35
ENCARGADO SUPERVISOR	1.707,52	929,29	214,32	48,35
ENCARGADO	1.529,26	852,42	214,32	70,44
OFICIAL PRIMERA	1.403,43	637,81	214,32	70,44
OFICIAL SEGUNDA	1.345,20	539,08	214,32	70,44
ESPECIALISTA	1.289,08	407,84	214,32	70,44
LIMPIADOR	1.347,49	192,43	214,32	70,44
PEON	1.212,14	235,24	214,32	70,44

Artículo 18.— Plus Permanencia Oficial 2.^a

Plus Permanencia: 143,31 euros/mes.

Artículo 25 bis.— Servicios Especiales

Servicio tardes de Lunes a Viernes: 107,48 euros/mes.

Servicio tardes de Sábados, Domingos y Festivos: 5,90 euros/día.

Artículo 33.— Pagas Extraordinarias

Complemento Paga Extra: 401,09 euros/paga extra.

Artículo 34.— Desplazamiento y Dietas

Media dieta: 13,88 euros/día.

Dieta completa: 69,34 euros/día.

Artículo 39.— Póliza seguro accidentes

47.723,73 euros.

Artículo 41.— Beneficios Sociales

- a) Matrimonio o Pareja de Hecho: 353,73 euros.
- b) Nacimiento o Adopción: 353,73 euros.
- c) Muerte natural: 7.717,72 euros.
- d) Ayuda social: 160,78 euros/mes.