



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Samyl Facility Services, S.L. (Jardinería Ayuntamiento de Sopelana) (código de convenio 48102861012024).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 10 de enero 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 («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 2 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de 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 29 de febrero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAMYL FACILITY SERVICES, S.L.
(JARDINERÍA AYUNTAMIENTO DE SOPELANA)****Artículo 1.— *Ámbito funcional, personal y territorial***

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la empresa Samyl Facility Services, S.L. y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del servicio de jardinería del Ayuntamiento de Sopela.

Este convenio afecta a todos los trabajadores/as adscritos al servicio de jardinería del Ayuntamiento de Sopela.

Artículo 2.— *Vigencia y denuncia*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de abril de 2024 y su vigencia se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado por ambas partes el 1 de septiembre de 2026.

Una vez finalizada su duración dicho convenio se mantendrá prorrogado en todos sus términos hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 3.— *Condiciones más beneficiosas*

Sin perjuicio de la plena eficacia y aplicabilidad del presente convenio, en lo referente al ámbito económico se respetarán las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que vinieran disfrutando a título individual el personal que figura en su ámbito de aplicación, cuando tales condiciones o derechos sean mejores o superen en su conjunto la globalidad de las condiciones económicas reguladas en el presente convenio.

Estas condiciones se recogerán en nómina como complemento ad personam, concepto que no será objeto de incrementos salariales.

Artículo 4.— *Comisión mixta paritaria*

Se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Estará formada por los firmantes del convenio con un máximo de cuatro miembros, dos por parte social y dos por parte empresarial.

Cada una de las partes podrá llevar sus propios asesores con voz, pero sin voto, en número igual al de representantes existentes por cada parte.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, y ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días desde su convocatoria.

Ambas partes acuerdan que en caso de duda o divergencia no resuelta por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, antes de ejercitar otro tipo de acción legal a que hubiere lugar, someterán de mutua acuerdo la resolución de la divergencia a los órganos de conciliación, Mediación y Arbitraje voluntarios del Procedimiento para la Resolución de Conflictos (Preco II) dependientes del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

Artículo 5.— *Clasificación por razón funcional*

La enumeración de las categorías consignadas en el presente artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice habitualmente, las funciones específicas en la definición de un subgrupo profesional determinado de nivel superior al que se encuentre adscrito, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle, de acuerdo con el artículo 5 del presente convenio.

En todo caso, este nivel superior no será consolidado hasta que la persona trabajadora realice las funciones encuadradas en este, durante, al menos, 90 días consecutivos



o alternos. Los periodos de IT no contarán a efectos de periodo de continuidad suspendiendo este hasta la reincorporación de la persona trabajadora por alta médica.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados al subgrupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su subgrupo profesional o niveles inferiores y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de percibir la retribución que, por su grupo y nivel, tenga derecho el trabajador.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en los subgrupos siguientes:

Grupo profesional único: personal de oficios manuales

- a) Subgrupo Encargado/a o Maestro/a Jardinero/a: Es el trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos.
- b) Subgrupo Oficial Jardinero/a: Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas. Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B. Está a las órdenes del encargado/a o maestro/a jardinero/a y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

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

- c) Subgrupo Jardinero/a: Es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo de una de ellas:
 - Desfonde, cavado y escarda a máquina.
 - Preparación de tierras y abonos.
 - Arranque, embalaje y transporte de plantas.
 - Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
 - Recorte y limpieza de ramas y frutos.
 - Poda, aclarado y recorte de arbustos.
 - Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
 - Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
 - Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
 - Riegos automatizados.
- d) Subgrupo Auxiliar Jardinero/a: Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de este subgrupo:



- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.).
- Siega del césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc...).
- Conduce los distintos tipos de transporte interno como dúmpers y análogos.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores/as de categoría superior.

Artículo 6.— Jornada de trabajo

La jornada máxima será de 35 horas semanales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

La jornada máxima diaria no podrá superar las 7 horas de trabajo efectivo quedando distribuida:

- Lunes: 7 horas.
- Martes: 7 horas.
- Miércoles: 7 horas.
- Jueves: 7 horas.
- Viernes: 7 horas.

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

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

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

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

La empresa, de acuerdo con el representante de los trabajadores/as elaborarán el calendario laboral, en el último trimestre del año anterior, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

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

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Artículo 7.— Vacaciones

El período será de 25 días laborables retribuidos, que deberán ser distribuidos de común acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa, cerrando un calendario de vacaciones en el primer trimestre de cada año, que será publicado en el tablón de anuncios.

Se fija como periodo de disfrute entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del periodo reflejado anteriormente el trabajador/a tendrá derecho a veintisiete días laborables de vacaciones, este incremento será reducido proporcionalmente si el



trabajador/a disfrutase algún día dentro del periodo de julio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario al tal efecto.

El salario a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones se corresponderá con el salario mensual fijo más la antigüedad, excepto el plus transporte que no se percibirá en periodo vacacional.

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

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

El periodo vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

Artículo 8. — *Licencias*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio: 21 días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 5 días laborables si es en la provincia donde reside el trabajador/a y 5 días laborables si es fuera de la misma.
- c) Por fallecimiento de tío, primo o sobrino de trabajador, 1 día laborable si se produjese en un radio no superior a 100 km del domicilio del trabajador. Si se produjese en un radio superior serían 2 días laborables.
- d) Por nacimiento de hijos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- f) Hasta 2 días por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- j) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial 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 aquella.
- k) En caso de asistencia de urgencias en hospitales o clínicas del Cónyuge, hijos y padres consanguíneos, durante la jornada laboral, será por el tiempo necesario y debidamente justificado.



- l) Cada ejercicio dispondrá de 6 días de asuntos propios, siendo la persona trabajadora quien elige el día de su disfrute.

Este permiso deberá solicitarse y notificarlo a la Empresa con, al menos, 48 horas de antelación a su disfrute, salvo casos de fuerza mayor.

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

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 9.— Salario base

Se adjuntan como tablas Anexas salario base mensual para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Los incrementos pactados son:

- El incremento a aplicar durante los tres años de vigencia del convenio será de 5.5% para cada año, 2024, 2025 y 2026.
- Todos los trabajadores/as percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes, antes del último día hábil del mismo.

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

Artículo 10.— Plus transporte

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonarán los importes que se recogen en la siguiente tabla.

Esta cantidad se percibirá mensualmente excepto en vacaciones.

Artículo 11.— Plus de conservación y mantenimiento de vestuario

En concepto de plus de conservación y mantenimiento de vestuario se abonarán los importes que se recogen en la tabla anexa.

Esta cantidad se percibirá mensualmente.

Artículo 12.— Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos

Se establece un plus para los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, en las cuantías recogidas en la tabla anexa.

Dicha cantidad se percibirá mensualmente.

Artículo 13.— Pagas Extraordinarias

Se establecen 4 pagas extraordinarias, cuyo importe será a razón de salario base más antigüedad, plus toxico penoso y plus de conservación y mantenimiento. El importe base por año de vigencia del presente convenio, viene establecido en la tabla salarial contemplada en el anexo I.

- La paga de verano, de carácter semestral, que se devenga desde el 01 de enero y hasta el 30 de junio y se abonará el día 15 del mes de julio.
- La paga de navidad, de carácter semestral, que se devenga desde el 01 de julio y hasta el 31 de diciembre y se abonará el día 15 de diciembre.
- La paga de marzo, de devengo anual, desde el 01 de abril y hasta el 31 de marzo de cada año, y se abonará el día 15 de marzo.
- La paga de octubre, de devengo anual, desde el 01 de octubre y hasta el 30 de septiembre de cada año, y se abonará el día 15 de octubre.

Las pagas extras serán abonadas por el importe especificado en las tablas anexas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Los periodos de incapacidad temporal no suspenden el devengo de las pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio, debiendo estas abonarse al 100%, sin tener en cuenta los periodos de incapacidad que hayan podido producirse.



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

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

Artículo 14.— Complemento en caso de accidente y hospitalización

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

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

En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el plus de transporte. Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

Artículo 15.— Antigüedad

El plus de antigüedad se rige por lo establecido en el convenio colectivo de jardinería estatal (99002995011981) que se encuentre vigente en cada momento.

Así, se devengará un plus mensual por el tiempo de servicios prestados a partir de los dos, seis, diez, catorce, dieciocho, veinte, veintidós, veinticuatro, veintiséis y veintiocho años cuyos importes se establecen en las tablas recogidas en el convenio estatal de jardinería para cada momento.

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

Artículo 16.— Cláusula de subrogación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, y a lo recogido en el convenio de ámbito superior, Convenio colectivo del sector de la jardinería (código de Convenio número 99002995011981) y posteriores convenios u otros que pudieran sustituirle.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición Adicional Primera.— Régimen transitorio de aplicación de tablas salariales**

Se acuerda por las partes realizar una progresión económica adecuada que mejore las condiciones salariales de los trabajadores adscritos al servicio descrito en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Para ello se hace necesario establecer un régimen transitorio y paulatino de aplicación de las nuevas tablas salariales. Las nuevas tablas salariales e incrementos acordados y correspondientes a los años 2024 a 2026, ambos inclusive, reguladas en los anexos, así como el plus de antigüedad y pagas extra de marzo, junio, octubre y diciembre, serán de aplicación con carácter retroactivo a 1 de abril de 2024 a las relaciones laborales adscritas al Servicio de jardinería del Ayuntamiento de Sopela, desde el inicio y puesta en marcha del nuevo contrato administrativo que se adjudique para la prestación de dichos servicios, es decir, el incremento acordado para el año 2024 y sucesivos años pactados se activará en el mismo momento de la firma del inicio del nuevo contrato administrativo de mantenimiento de jardines de Sopela que se adjudique para la prestación de dicho servicio, o en su caso, cuando se inicie por el nuevo concesionario el nuevo servicio, siempre aplicable para la nueva empresa concesionaria, sea quien sea, que resulte adjudicataria en el concurso, y con carácter retroactivo al 1 de abril de 2024.



Es decir, en el mes siguiente a la fecha de inicio del nuevo servicio, la empresa concesionaria que resulte adjudicataria en el nuevo concurso sea quien sea, abonará a los trabajadores/as todas las retribuciones correspondientes a las tablas pactada y las diferencias que se generen con fecha de efectos 1 de abril de 2024, resultando siempre de aplicación como marco normativo el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Este cálculo compensatorio hace referencia a retroactividad y diferencias a los meros efectos de su cálculo, pues no suponen derechos generados con la anterior empresa al no ser de aplicación las sucesivas subidas e incrementos salariales recogidos en las tablas durante el periodo transitorio hasta su activación al inicio del nuevo contrato, en la que la empresa saliente ya no es empleadora, y viene a compensar la aplicación del periodo transitorio por el retraso de la nueva adjudicación y activación de las nuevas tablas, siendo dicha paga responsabilidad exclusiva de la empresa concesionaria del nuevo contrato, sea quien sea.

La aplicación efectiva de la presente cláusula adicional queda vinculada a la inclusión de los costes a los que hace referencia en el presupuesto de licitación publicado por el órgano de contratación.

Disposición Adicional Segunda. – Paga de equilibrio financiero

Con independencia de lo establecido en la Disposición Adicional Primera, se acuerda por las partes incluir una paga de equilibrio financiero, de pago único, que se activará con la puesta en marcha del nuevo contrato administrativo y se abonará al mes siguiente de la firma de este, no repitiéndose en los ejercicios siguientes.

Esta paga, pretende compensar la pérdida de poder adquisitivo derivada de la situación socioeconómica actual. La cantidad a percibir se detalla en la siguiente tabla:

La aplicación efectiva de la presente cláusula adicional queda vinculada a la inclusión de los costes a los que hace referencia en el presupuesto de licitación publicado por el órgano de contratación.

Paga unica Equ. Fro. (€)	
Encargado/a	3.055,97
Oficial de jardinero/a	2.956,00
Jardinero/a	2.851,52
Auxiliar jardinero/a	2.737,21

CLÁUSULA DE DESCUELGUE

«La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión de este que prevé el artículo 86.1ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional Preco.

En el 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 de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación Orprice.



NORMAS SUPLETORIAS

A lo no recogido en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de la jardinería (código de Convenio número 99002995011981) y posteriores convenios u otros que pudieran sustituirle.



**ANEXO I
TABLAS SALARIALES**

Las subidas pactadas y la inclusión de 2 nuevas pagas extraordinarias completas de forma gradual, se traducen en un incremento total al finalizar el periodo de vigencia de un 27,3% de media.

5,5%

Tabla salarial 2024 (del 1 de abril de 2024 al 31 de diciembre de 2024)

Categoría	Salario	Plus Transporte	Plus conservación	PTPP	Paga junio (€)	Paga diciembre (€)	Paga marzo (€)	Paga octubre (€)	Bruto anual (€)	Incremento Bruto Vs 2023 (%)
Encargado/a	1.534,84	122,05	36,62	295,40	1.866,85	1.866,85	—	1.534,84	29.013,38	6,2
Oficial de jardinero/a	1.463,29	122,05	36,62	295,40	1.795,30	1.795,30	—	1.463,29	27.940,12	6,2
Jardinero/a	1.385,16	122,05	36,62	295,40	1.717,18	1.717,18	—	1.385,16	26.768,28	6,3
Auxiliar jardinero/a	1.324,26	122,05	36,62	158,25	1.519,13	1.519,13	—	1.324,26	23.934,61	5,1

5,5%

Tabla salarial 2025 (del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025)

Categoría	Salario	Plus Transporte	Plus conservación	PTPP	Paga junio (€)	Paga diciembre (€)	Paga marzo (€)	Paga octubre (€)	Bruto anual (€)	Incremento Bruto Vs 2024 (%)
Encargado/a	1.619,25	128,77	38,63	311,65	1.969,53	1.969,53	809,63	1.969,53	31.769,02	9,5
Oficial de jardinero/a	1.543,77	128,77	38,63	311,65	1.894,05	1.894,05	771,88	1.894,05	30.598,99	9,5
Jardinero/a	1.461,35	128,77	38,63	311,65	1.811,63	1.811,63	730,67	1.811,63	29.321,49	9,5
Auxiliar jardinero/a	1.397,09	128,77	38,63	166,95	1.602,68	1.602,68	698,55	1.602,68	26.155,14	9,3

5,5%

Tabla salarial 2026 (del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026)

Categoría	Salario	Plus Transporte	Plus conservación	PTPP	Paga junio (€)	Paga diciembre (€)	Paga marzo (€)	Paga octubre (€)	Bruto anual (€)	Incremento Bruto Vs 2025 (%)
Encargado/a	1.708,31	135,85	40,76	328,79	2.077,86	2.077,86	2.077,86	2.077,86	34.740,01	9,4
Oficial de jardinero/a	1.628,67	135,85	40,76	328,79	1.998,22	1.998,22	1.998,22	1.998,22	33.465,82	9,4
Jardinero/a	1.541,72	135,85	40,76	328,79	1.911,27	1.911,27	1.911,27	1.911,27	32.074,58	9,4
Auxiliar jardinero/a	1.473,93	135,85	40,76	176,14	1.690,83	1.690,83	1.690,83	1.690,83	28.547,53	9,1