



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución del delegado 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 Elai Serbitzuak, S.L. (código de convenio 48102251012020).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito 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 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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.

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 7 de diciembre de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELAI SERBITZUAK, S.L.
CON SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE JARDINERÍA PÚBLICA
CONTRATADO CON EL AYUNTAMIENTO DE BASAURI (LOTE 1)**

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1. — *Ámbito territorial, funcional y personal*

El presente convenio será de aplicación a la plantilla presente y futura que presta sus servicios en el servicio de mantenimiento de los parques, jardines y zonas verdes en general del municipio de Basauri dependientes del Ayuntamiento de Basauri (Lote 1) a través de la empresa Elai Serbitzuak, S.L.

Artículo 2. — *Vigencia y prorroga*

El Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2021. Los efectos económicos de dicho convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2020.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3. — *Denuncia*

Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente a todos los efectos el 1 de diciembre del 2021, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones del nuevo convenio de empresa.

Artículo 4. — *Prelación de normas*

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el convenio estatal de jardinería y las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 5. — *Compensación y absorción*

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

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

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto, estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas. Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

Artículo 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 quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.



CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**Artículo 7.— Clasificación contractual**

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal en sus modalidades de fijo, eventual, por obra o servicio determinado, interino, etc., estará en cada momento sujeto a las normas legales vigentes que sean de aplicación.

Artículo 8.— Clasificación funcional**A) Personal Técnico**

1. Técnico de grado superior: posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de su título, de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la empresa.

2. Técnico de grado medio: trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección, y desarrolla las funciones y trabajos propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo.

De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que pueden servirle base para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.

3. Técnico especialista agrícola: posee título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades propias de su titulación.

4. Encargado general: técnico no titulado. Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio que, teniendo la confianza de la Empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre los encargados, capataces y demás personal del sector a él encomendado.

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 y rendimiento del trabajo por los profesionales de oficio.

5. Delineante: es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes del personal superior titulado de la empresa.

B) Personal Administrativo

1. Jefe administrativo: es quien asume bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo. Solo existirán en aquellas empresas en que exista una plantilla administrativa mínima de tres oficiales, seis auxiliares y tres aspirantes. Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2. Oficial administrativo: son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la Empresa a la que está destinado, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo su plena responsabilidad. A título orientativo, entre otras, realizará las siguientes tareas: cajero de cobros y pagos sin firma ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite, verificaciones de las liquidaciones y cálculos de nóminas y Seguridad Social y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.



Estarán asimiladas a esta categoría las Secretarías Generales o de Dirección y el Programador de Informática.

3. Auxiliar administrativo: son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc, todo ello con pulcritud y esmero. Se asimilará a esta categoría el Operador de máquinas de Informática.

4. Aspirantes: se entenderá por tales, aquellos que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

C) Personal de Oficios Manuales

1. Encargado: son los que, con conocimientos de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, están al frente de la producción con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal.

2. Oficial de primera:

2.1. Jardineros: es el operario que tiene gran dominio del oficio siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de la realización y conservación del jardín, 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, lo de las categorías A y B.

Está a las órdenes del Encargado o Capataz, ha de marcarlas directrices para el trabajo de los especialistas y está en posesión de los conocimientos precisos para la realización de jardines, cultivos y siembra.

2.2. Conductor: es el personal que conduce vehículos de la Empresa, ayudando a la carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cuantía de la misma.

Deben conocer el vehículo asignado y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como de sus accesorios.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal de carnet, por un máximo de seis meses, desempeñarán preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en la Empresa, garantizándoles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías:

a) Conductor de Primera: es el que se halla en posesión del carné de primera o primera especial, con conocimiento de mecánica que permita la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

b) Operario conductor: es aquel que hallándose en posesión del carné de conductor de segunda, tiene conocimientos de jardinería, realizando ambas funciones. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial de segunda.

2.3. Maquinista: efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, tren de siega, etc.. Como los conductores, deben conocer la máquina y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como la de sus accesorios. En caso de que no haya trabajo de su especialidad colaborará en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimilado a efectos retributivos al Oficial de Primera.



3. Oficial de segunda:

- 3.1. Oficial de segundo jardinero: es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en el jardín en los viveros, bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer conocimientos elementales de lengua y aritmética, conocimiento de las plantas más corrientes empleadas en la 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.

A título de orientación, se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

- Desfondo, cavado o escarda, tanto a mano como a máquina.
- Manipulación y preparación de tierras estiércoles.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación y transporte de cualquier género y tamaño de plantas.
- Riego en general.
- Limpieza de plantaciones, jardines, viveros.
- Poda de árboles en sus diversas especies.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclareo y recorte de arbustos.
- Siega, tanto a mano como máquinas.
- Multiplicación de plantas.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Enmaletado y repicado de plantales.
- Preparación y movimiento de los elementos protectores en viveros.
- Repicado y remoción de árboles y arbustos en viveros.

- 3.2. Tractorista: conducen tractores de más de 30 C.V. y máquinas afines. Al igual que los demás, son responsables de los vehículos que a ellos están confiados. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial de segunda.

4. Auxiliar de Jardinería. 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.

Desde el año 2021, el trabajador o trabajadora que preste sus servicios de forma consecutiva en esta categoría, a los 13 años de antigüedad, pasará a tener automáticamente la categoría de Oficial de 2.^a.

5. Especialista: sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio, sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y respon-



sabilidad. Siega de césped, a mano y con máquina sabiendo utilizar el tipo de máquina más adecuada para cada césped.

Conduce los distintos tipos de transporte interno, como son Dumpers y análogos.

Recorta setos de formas artísticas, dibujos de formas geométricas.

Poda en su día de árboles y arbustos que, por su especie, situación y características, precisan de atención y, en general, realizan los trabajos que precisan de atención y, en general, realizan los trabajos que, dentro de su sencillez, precisan de un cuidado especial.

Siempre bajo la dirección del Jardinero o Encargado, injerta esquejes, realiza abonados, riesgos y tratamiento fitosanitarios.

6. Peón jardinero: es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico, ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

7. Trabajadores de aprendizaje: son aquellos trabajadores comprendidos entre los dieciséis y veinticinco años, acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.2 y en el Real Decreto del 29 de marzo de 1995.

8. Trabajadores en prácticas: son aquellos trabajadores acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores, artículo 1.1. y en el Real Decreto de 29 de marzo de 1995.

9. Pinches: operarios entre dieciséis y dieciocho años, que realizan labores características análogas a las que ejecutan los Peones, compatibles con las exigencias de su edad. Al cumplir los 18 años pasarán a la categoría de Peón.

10. Vigilante: tiene a su cargo en servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la Empresa u obra que realice.

11. Limpiador/a: todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, con un mínimo de cinco horas diarias, será personal propio de la Empresa y a la misma se obligará a no acceder a personal de contratas, a no ser para trabajos de tiempo de servicio menor a las horas señaladas.

D) Personal de Oficios Varios

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de jardinería tales como: ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural o artificial, en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las «casetas de jardinero», empalizadas y formación de pérgolas; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la «casa de jardinero», caseta de perros, pajarera, etc; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada y salida de los estanques o lagos o surtidores, instalaciones de agua en general, instalaciones de fuentes, cascadas, manantiales, etc; montaje de plataformas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc; asimilándose a oficial de primera o de segunda según su cualificación.

Artículo 9. — Periodo de prueba

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III JORNADA

Artículo 10. — Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales.



La distribución de la jornada será de 7 horas al día, de lunes a viernes.

El horario habitual de trabajo será de 7:30 a 14:30 horas de lunes a viernes.

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

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

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

Artículo 11.— Flexibilidad

Las horas pactadas se trabajarán a lo largo del año mediante una distribución regular, sin que haya lugar a distribuciones irregulares de jornada. Si se solicitara por parte de la empresa excepcionalmente y por causas de fuerza mayor un cambio puntual de la jornada, se someterá a la comisión paritaria regulada en el artículo 38. Para posibilitar el cambio puntual de los horarios se requiere el acuerdo de la comisión paritaria.

Artículo 12.— Horas extraordinarias

Cuando deban realizarse horas extraordinarias se abonarán a razón de 15 euros para todas las categorías o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Horas extraordinarias estructurales: teniendo en cuenta las características del sector, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se necesiten:

1. Para reparación de siniestros.
2. Para reparación de daños extraordinarios y urgentes.
3. Para evitar las pérdidas de materias primas.
4. Para cubrir pedidos imprevistos.
5. Para cubrir periodos punta de producción.
6. Para sustituir ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

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

1. No procederán si pueden ser sustituidas por la 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 máquina, 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 Delegado de los Trabajadores, del siguiente modo:
 - a) La Empresa notificará las horas que considere estructurales:
 - Al mes, si es posible: previsión mensual.
 - En cada citación, si es imprevisible o urgente.
 - b) El Delegado de los Trabajadores dará necesariamente su autorización o negativa, con la debida alegación. En caso de negarse el Delegado de los Trabajadores y realizarse por parte de la empresa, se someterá a la autoridad laboral competente.
 - c) Se notificará a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social mensualmente la realización de estas horas, entregándose copia de éstas a los representantes de los trabajadores.
4. Las horas empleadas en horas estructurales se compensarán necesariamente:
 - a) Con retribución correspondiente a las horas extraordinarias, según lo dispuesto en este artículo.



- b) De común acuerdo entre trabajador y Empresa, con horas de descanso entre las normales de trabajo semanal, al principio o al final de la jornada y en la proporción de dos horas normales por cada hora estructural realizada, pudiendo ser acumulativas.
- 5. Si las horas estructurales afectasen al periodo de descanso semanal reglamentario, el trabajador será quien opte por cualquiera de las fórmulas expuestas en los apartados a y b del punto cuarto.

Artículo 13.— Vacaciones

A partir del año 2021 el período vacacional será de 24 días laborables retribuidos.

Se fija como período de disfrute entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, aunque se podrá disfrutar hasta un tercio del total de las vacaciones fuera del período vacacional y podrá coincidir con el disfrute de las mismas, hasta un 30% de la plantilla.

Si, por necesidades organizativas, la Empresa precisase que algún trabajador las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a veinticinco días laborales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador disfrutase algún día dentro del período de Junio a Septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, procurando previamente utilizar personal voluntario a tal efecto.

La empresa presentará el calendario de vacaciones, con especificación de fechas y turnos de disfrute que corresponda a cada trabajador, no más tarde del mes de abril de cada año.

En el caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda disfrutar sus vacaciones se encontrase en situación de baja debida a accidente laboral o enfermedad, o bien se encontrase hospitalizado, se procederá a nuevo señalamiento tras el alta por curación de mutuo acuerdo por las partes.

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

Artículo 14.— Licencias

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio: 18 días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave, enfermedad grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales, si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 100 km de ella y 4 días naturales si es dentro de ella. Por estas mismas causas, cuando se trata de parientes de tercer grado de consanguinidad, los plazos serán respectivamente de 2 días naturales y 1 día natural.

En los casos de hospitalización a los que se refiere este párrafo la licencia se podrá coger dentro de los 15 días posteriores al ingreso, siempre y cuando el paciente precise reposo domiciliario o cuidados.

El disfrute de esta licencia se solicitará con un preaviso de 48 horas. En caso de que el disfrute se solicite a partir del hecho causante no cabrá preaviso ninguno. La relación entre días laborales y naturales serán los que marquen el hecho causante, no pudiendo disfrutar más días laborables de permiso por el hecho de cogerse la licencia dentro de los 15 días siguientes a la intervención.

La permanencia en un box de urgencias de un familiar de primer grado hasta un máximo de 24 horas, tendrá la consideración de licencia retribuida a los efectos de lo señalado en el presente artículo.



- c) Por nacimiento de un hijo, 4 días naturales, de los que al menos dos de ellos serán hábiles, ampliables a 2 más si es fuera de la provincia y a más de 100 km.
- d) 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.
- e) Por traslado de domicilio habitual, 2 días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma 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 laborales 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 de esta Ley.

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 de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- j) Quién, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico 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 aquellas.
- k) 6 días de asuntos propios para los/as trabajadores/as con una antigüedad inferior a 21 años en el servicio.

Los/as trabajadores/as con una antigüedad de 21 años, tendrán 7 días de asuntos propios.

Los/as trabajadores/as con una antigüedad de 24 años, tendrán 8 días de asuntos propios.

En cualquiera de los casos anteriores se podrán disfrutar siempre que las ausencias de compañeros no coincidan con una ausencia superior al 30% del personal de la sección a la cual pertenecen y se solicitarán con un preaviso de 48 horas salvo que el motivo de la petición no permita preavisar con dicha antelación.

Artículo 15.— Desplazamiento

Los desplazamientos tanto al inicio como al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite máximo de un radio de 5 km. Desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio social de la Empresa, se comprenden abonados por transporte y tiempo de desplazamiento por el que se denomina plus transporte.

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier población o capital, en lo referente a tiempo de desplazamiento, la Empresa, los trabajadores y representantes sindicales, acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

Para el desplazamiento fuera del casco urbano, con 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.



CAPÍTULO IV
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 16.— Régimen disciplinario

La Empresa podrán sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves

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

B) Faltas graves

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

C) Faltas muy graves

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

D) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores 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.



- E) *En cualquier caso, la Empresa deberá dar traslado al Comité o Delegado de personal, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador*

Artículo 17.— Prescripción

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

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 V
RETRIBUCIONES

Artículo 18.— Salario convenio

Se adjuntan como Tablas Anexas las retribuciones salariales de todos los conceptos (salario base, antigüedad, plus tóxico-penoso-peligros y plus transporte) para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Anticipos: todo el personal podrá solicitar un anticipo salarial antes del día 20 de cada mes y se cobrará antes del día 25. La cantidad que se podrá solicitar será la que corresponda a la parte del mes generada al día de la petición.

Artículo 19.— Plus tóxico-penoso-peligroso

La cuantía de este plus queda reflejada en las Tablas Anexas según lo establecido en el artículo 18 sobre salario convenio. Este plus compensa y comprende de manera especial los trabajos de taludes, podas de altura, medianas, rotondas, carreteras, productos fitosanitarios, etc. Su abono se realizará durante doce meses al año.

Artículo 20.— Plus transporte

La cuantía de este plus queda reflejada en las Tablas Anexas según lo establecido en el artículo 18 sobre salario convenio. Su abono será mensual los doce meses del año.

Artículo 21.— Plus nocturnidad

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

Artículo 22.— Plus vinculación y antigüedad

Su devengo viene a razón de un bienio, posteriormente trienios, hasta un máximo de cuatro y a continuación sucesivos bienios. La cuantía de este plus queda reflejada en las Tablas Anexas según lo establecido en el artículo 18 sobre salario convenio.

Artículo 23.— Pagas extraordinarias

Se abonará a los trabajadores afectados por este convenio, cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas. El abono de todas las pagas extraordinarias se realizará dentro de los 15 primeros días de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

CAPÍTULO VI
DERECHOS SINDICALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 24.— Derecho de reunión

Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 25.—Derecho de información**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.—Beneficios sociales

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

- Por matrimonio del trabajador: 111,20 euros.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 67,90 euros.
- Por jubilación: los trabajadores con más de un año de antigüedad en la contrata que se jubilen entre los 61 y 63 años recibirán de la Empresa que en esta fecha preste el servicio, en concepto de ayuda por jubilación, las cantidades que a continuación se detallan por año de servicio prestado en la misma:
 - A los 61 años: 240,40 euros.
 - A los 62 años: 210,35 euros.
 - A los 63 años: 180,30 euros.

Artículo 27.—Prendas de trabajo

La ropa de trabajo se entregará a la plantilla de la siguiente forma:

En el mes de marzo se hará entrega de 2 pantalones y de 2 camisas de manga corta.

En el mes de septiembre se entregarán 2 pantalones, 2 camisetitas de manga larga, 1 forro polar y una parka.

Se entregará anualmente 1 de traje de agua de calidad y unas botas de montaña con membrana impermeabilizante.

La empresa facilitará a todos los trabajadores de la plantilla unas gafas de seguridad con protección solar. Se repondrán en caso de ser necesario, de forma justificada y previa entrega de las gafas de seguridad usadas.

Las prendas se elegirán conjuntamente con la empresa, previa presentación de diferentes modelos. Será competencia del Delegado de prevención el velar por la idoneidad del vestuario del personal.

Artículo 28.—Premios

Al objeto de estimar virtudes realizadas con el trabajo, la Empresa podrá premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecución una destacada noción de cumplimiento del deber, fidelidad a la Empresa, interés en el trabajo, acendrado compañerismo, etc.

Dichos premios consistirán:

- a) Mención en el expediente que lleva anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanción.
- b) Recompensas en metálico.
- c) Licencias retribuidas.

Artículo 29.—Jubilación anticipada

Se estará en cada momento sujeto a las normas legales vigentes que sean de aplicación.

Artículo 30.—Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 («BOE» número 269 10 de noviembre de 1995) y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.—Reconocimientos médicos

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médico anual, con entrega de los resultados de la misma a los trabajadores. Dicho reconocimiento se efectuará esta-



bleciéndose turnos a fin de no afectar al servicio, en horas de trabajo considerándose tiempo efectivo de trabajo y en las dependencias en que se está haciendo habitualmente.

Artículo 32.— Cláusula de subrogación

La empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o a la conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad, salario y condiciones laborales según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Será requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Para que la subrogación y absorción referidas tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio notifique por escrito en término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

Los documentos que la Empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad social de los últimos seis meses.
4. Fotocopia del parte de alta de Seguridad social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matricula donde se encuentran inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de I.T., de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentren en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación no quedando pendiente cantidad alguna. El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su periodo vacacional en la nueva empresa, en la forma que por ésta se



acuerde o proceda legalmente correspondiente al periodo devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar al trabajador en su liquidación las cantidades que corresponda al periodo devengado por ella y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al periodo de permanencia en la misma, sin perjuicio, en cuanto al disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo, la Empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria, la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en lo que está establecido legalmente que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

Artículo 33.— Complemento en caso de Incapacidad Temporal (I.T.)

Cuando los trabajadores se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, se aplicarán los siguientes criterios:

1. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y solo en los casos en que sea necesario la hospitalización, la Empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy garantice 100 por 100 del salario convenio, durante la aludida hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.
2. Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización y solamente hasta un máximo de 365 días al año, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes garantice el 100 por 100 del salario convenio.
3. En los casos de I.T. por enfermedad común no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social hoy vigente, garantice el 75% del Salario convenio durante los primeros 4 días de la baja, y el 100 por 100 del Salario Convenio a partir del quinto (5.º) día con el límite máximo de un año (365).
4. Las situaciones de I.T. no producirán mengua alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 34.— Indemnizaciones

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes que garantice a cada trabajador una indemnización equivalente a 18.030,36 euros, en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo.

La empresa deberá suscribir la póliza en el plazo de 1 mes a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 35.— Trabajos de superior e inferior categoría

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de 90 días al año, alternos o consecutivos.

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

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor 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 retribución correspondiente a su categoría.



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

Artículo 36.— *Derecho de reserva*

En caso de detención de cualquier trabajador, hasta que exista sentencia firme, y por un plazo de seis meses, la empresa te reservará su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose el afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho, por tanto, a percepción alguna, perdiendo el derecho de reintegro en caso de sentencia condenatoria.

Artículo 37.— *Procedimiento para solventar discrepancia*

Comisión paritaria: se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 4 miembros, dos por la parte social y 2 por la parte empresarial. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes, dicha comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días. Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma contenida en este convenio.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que una de las partes lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. Cada una de las partes podrá ser asistida por 1 asesor con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo sin aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo a los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos

Laborales PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

Los miembros de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna esta y los gastos que se ocasionen serán sufragados por la empresa.

Artículo 38.— *Inaplicación, descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio*

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 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

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

**TABLAS SALARIALES (2020)**

Categoría	Día (€)	Mes (€)
ENCARGADO	48,5433	1.456,30
OFICIALES 1	46,2820	1.388,47
OFICIALES 2	43,8097	1.314,30
AUX. JARDINERO	41,8831	1.256,50
PLUS TRANSPORTE	5,0746	152,24
PLUS PELIGROSO	7,2557	217,67

TABLAS ANTIGÜEDAD (2020)

Categoría	2 años (€)	5 años (€)	8 años (€)	11 años (€)	14 años (€)	16 años (€)	18 años (€)	20 años (€)	22 años (€)	24 años (€)
TÉCNICO LICENCIADO	38,06	104,77	183,31	261,90	329,87	396,95	475,88	547,79	602,58	662,84
TÉCNICO TITULADO	38,06	104,77	183,31	268,18	337,79	406,47	487,78	560,94	617,03	678,73
TÉCNICO NO TITULADO	38,06	104,77	183,31	268,18	337,79	406,47	487,78	560,94	617,03	678,73
DELINEANTE	38,06	104,77	183,31	268,18	337,79	406,47	487,78	560,94	617,03	678,73
JEFE ADMINISTRATIVO	29,89	82,57	144,43	206,35	259,37	329,69	384,57	442,25	486,48	535,12
OFICIAL ADMINISTRATIVO	29,89	82,57	144,43	206,35	259,37	329,69	384,57	442,25	486,48	535,12
AUX. ADMINISTRATIVO	29,89	82,57	144,43	206,35	259,37	329,69	384,57	442,25	486,48	535,12
ENCARGADO	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
OFICIAL 1.ª	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
OFICIAL 1.ª JARDINERO	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
CONDUCTOR DE 1.ª	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
OPERARIO CONDUCTOR	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
MAQUINISTA	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
OFICIAL DE 2.ª	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
TRACTORISTA	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
AUX. JARDINERÍA	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
ESPECIALISTA	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
PEÓN JARDINERO	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
VIGILANTE	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08
LIMPIADOR	27,57	76,45	133,84	191,24	239,65	288,11	345,73	397,60	437,36	481,08

TABLAS SALARIALES (2021)

Categoría	Día (€)	Mes (€)
ENCARGADO	49,3928	1.481,78
OFICIALES 1	47,0920	1.412,76
OFICIALES 2	44,5764	1.337,30
AUX. JARDINERO	42,6161	1.278,48
PLUS TRANSPORTE	5,1634	154,91
PLUS PELIGROSO	7,3826	221,48

**TABLAS ANTIGÜEDAD (2021)**

Categoría	2 años (€)	5 años (€)	8 años (€)	11 años (€)	14 años (€)	16 años (€)	18 años (€)	20 años (€)	22 años (€)	24 años (€)
TÉCNICO LICENCIADO	38,72	106,60	186,52	266,48	335,64	403,90	484,20	557,38	613,12	674,44
TÉCNICO TITULADO	38,72	106,60	186,52	272,87	343,70	413,59	496,31	570,76	627,83	690,61
TÉCNICO NO TITULADO	38,72	106,60	186,52	272,87	343,70	413,59	496,31	570,76	627,83	690,61
DELINEANTE	38,72	106,60	186,52	272,87	343,70	413,59	496,31	570,76	627,83	690,61
JEFE ADMINISTRATIVO	30,41	84,02	146,96	209,96	263,90	335,46	391,30	449,99	494,99	544,49
OFICIAL ADMINISTRATIVO	30,41	84,02	146,96	209,96	263,90	335,46	391,30	449,99	494,99	544,49
AUX. ADMINISTRATIVO	30,41	84,02	146,96	209,96	263,90	335,46	391,30	449,99	494,99	544,49
ENCARGADO	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
OFICIAL 1.ª	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
OFICIAL 1.ª JARDINERO	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
CONDUCTOR DE 1.ª	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
OPERARIO CONDUCTOR	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
MAQUINISTA	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
OFICIAL DE 2.ª	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
TRACTORISTA	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
AUX. JARDINERÍA	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
ESPECIALISTA	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
PEÓN JARDINERO	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
VIGILANTE	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50
LIMPIADOR	28,06	77,79	136,19	194,59	243,84	293,15	351,78	404,56	445,01	489,50