



**ACUERDO DEL CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y  
LIMPIEZA DE PARQUES Y JARDINES DEL MUNICIPIO DE EL MASNOU**

En El Masnou, a 28 de mayo del 2025

**REUNIDOS:**

**Por una parte,**

Marco Antonio Cervigon Saeta, en su condición de representante legal de las personas trabajadoras de la empresa PREZERO ESPAÑA S.A. y adscritos al Servicio de mantenimiento y limpieza de parques y jardines del municipio de El Masnou.

Germán González Guirado y Ana Maria Rojas Pazo, como asesores del sindicato CCOO.

**Y por la otra parte,**

Felipe Lopez Villasclaras. Sergi Ferrer Montaner y Francisco Martínez Peralta, en nombre y representación de la empresa PREZERO ESPAÑA S.A.

Reconociéndose ambas partes con capacidad suficiente para negociar y firmar el presente Acuerdo y, tras haber mantenido ambas partes diversas reuniones,

**MANIFIESTAN**

Que la empresa PREZERO ESPAÑA S.A. y la representación legal de las personas trabajadoras estiman necesario la interpretación de diversos artículos del convenio colectivo de aplicación, Estatal de Jardinería (código de convenio número 99002995011981), así como la necesidad de alcanzar acuerdos que adapten las condiciones económicas, sociales y organizativas reguladas en el mencionado convenio a la realidad del centro de trabajo.

Como consecuencia de lo anteriormente especificado, ambas partes, han alcanzado el siguiente

**ACUERDO**

**Artículo 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Acuerdo afectará a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa PREZERO ESPAÑA S.A. para el servicio de mantenimiento y limpieza de los parques, jardines, parterres, taludes y jardineras, así como la poda y los tratamientos fitosanitarios de los árboles del municipio de El Masnou, con la consiguiente consideración:



- Para las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa durante la vigencia del presente acuerdo, los aspectos económicos del presente Acuerdo (artículos 5, 6 y 8) les serán de aplicación cuando hayan trabajado en la empresa seis meses o más de forma ininterrumpida. En este caso, se les comenzarán a aplicar los aspectos económicos del presente acuerdo (artículos 5, 6 y 8) a partir del día 1 del mes siguiente al del cumplimiento de los 6 meses ininterrumpidos en la empresa.

En lo no previsto expresamente en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería y demás normas legales de aplicación.

### **Artículo 2. VIGENCIA Y DURACIÓN**

El presente acuerdo entrará en vigor y con plenos efectos desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación oficial y de su registro por la Autoridad Laboral competente y se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2028.

Los efectos económicos del presente acuerdo e independientemente de la fecha de su firma, se retrotraen al 1 de enero de 2025.

### **Artículo 3. PRÓRROGA**

Este acuerdo quedará prorrogado, por tácita reconducción, por periodos sucesivos de un año de no ser objeto de denuncia por escrito para su revisión o resolución, con una antelación mínima de dos meses, a la fecha de su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 4. DENUNCIA Y REVISIÓN O RESCISIÓN**

Cualquiera de las partes firmantes del presente acuerdo podrá solicitar por escrito a la otra la rescisión o revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento de la vigencia inicial del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de revisión, la parte que formula la denuncia deberá acompañar a la misma propuesta concreta sobre los artículos y contenido a los cuales afecten a la revisión solicitada.

Una vez denunciado, para su revisión, el acuerdo o cualquiera de sus prórrogas, éste quedará prorrogado tácitamente durante un periodo máximo de dos años, quedando sin efectos el mismo transcurrido dicho periodo, salvo pacto en contrario.

### **Artículo 5. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y REVISIÓN SALARIAL**

#### **Años 2025 y 2026**

Se incrementarán en un 0,5% las condiciones salariales que se establezcan en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería para cada uno de los años, sobre los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Plus nocturnidad



- Horas extraordinarias
- Dieta y media dieta

#### **Año 2027**

Se incrementarán en un 0,8% las condiciones salariales que se establezcan en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería para cada uno de los años, sobre los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Plus nocturnidad
- Horas extraordinarias
- Dieta y media dieta

#### **Año 2028**

Se incrementarán en un 1% las condiciones salariales que se establezcan en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería para cada uno de los años, sobre los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Plus nocturnidad
- Horas extraordinarias
- Dieta y media dieta

#### **Artículo 6. ATRASOS**

El pago de atrasos, correspondientes al diferencial entre las retribuciones realmente abonadas y los incrementos recogidos en este acuerdo, se abonarán una vez se publiquen las tablas salariales del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

#### **Artículo 7. GARANTIA PERSONAL**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor de este acuerdo, siempre y cuando éstas fuesen más favorables en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a las establecidas en el convenio estatal de jardinería.

#### **Artículo 8. PLUS TÓXICO, PENOSO Y/O PELIGROSO**

Dada la dificultad manifiesta que se presenta, por las singularidades propias del servicio, en la estimación de las horas o días en los cuales es de aplicación lo dispuesto sobre estos conceptos en el artículo 32 (Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos) del vigente Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, las partes acuerdan el abono de este plus en la cuantía mensual equivalente a un porcentaje del 16% sobre el salario base para cada categoría laboral del grupo "oficios".

Quedan excluidos de este acuerdo los grupos designados como "técnicos" y "administrativos" en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.





Con lo pactado en este artículo queda, y para las personas trabajadoras que les sea de aplicación, queda sin efectos la aplicación del artículo 32 del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (o el que pudiera hacer referencia a este plus en futuros convenios).

En el caso en que concurren circunstancias de absentismo por causas no justificadas o de situaciones laborales que supongan una suspensión del contrato laboral, este plus se abonará en la parte proporcional de los días trabajados en el mes, suponiendo una minoración de este plus por los días no trabajados.

Este concepto se devengará mensualmente, es decir, por doce mensualidades.

#### **Artículo 9. PLUS TRANSPORTE Y PLUS CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE VESTUARIO**

Estos dos pluses se devengarán en la cuantía prevista en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

El complemento de plus transporte se abonará mensualmente, inclusive en período de vacaciones.

#### **Artículo 10. JORNADA LABORAL**

Quando la jornada laboral se realice de forma continuada y por una duración superior a 6 horas, el descanso obligatorio de treinta minutos, usualmente denominado "tiempo de bocadillo", se considerará a efectos retributivos como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 11. VACACIONES**

Todo el personal que preste sus servicios en este centro de trabajo tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, de los cuales serán laborables los siguientes días:

- Año 2025: 22 días laborables
- Año 2026: 23 días laborables
- Año 2027: 23 días laborables
- Año 2028: 23 días laborables

En el primer año de prestación de servicios en la empresa, sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Dadas las singulares características del servicio que se presta, el período de vacaciones se establece entre los meses de julio y septiembre, salvo pactos individuales entre los trabajadores y la empresa.

Anualmente se establecerá un calendario de vacaciones de forma que se garantice la prestación del servicio en todo momento.

La Empresa, en su potestad de planificación y organización del trabajo, tratará de repartir equitativamente entre todas las personas trabajadores entre los distintos turnos de vacaciones disponibles.



Las vacaciones no se podrán solapar con puentes o festivos y siempre se deberán realizar, como mínimo, 5 días laborables consecutivos.

### **Artículo 12. COBERTURA DE VACANTES**

En el supuesto de que se produzcan vacantes en el servicio por bajas voluntarias, incapacidades laborales permanentes o jubilaciones, y éstas deban ser cubiertas, la empresa ofrecerá el puesto vacante a las personas trabajadoras del mismo subgrupo profesional y que disponga de las competencias laborales necesarias, con prevalencia de la antigüedad entre el personal que lo solicite.

### **Artículo 13. ASUNTOS PROPIOS**

A partir del año 2026, a los días de asuntos propios establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, se le sumará un día más de disfrute.

Como medida encaminada a mejorar la organización del trabajo y la prestación de un servicio adecuado y de calidad en todo momento, el disfrute de los días de asuntos propios, así como los días de compensación por exceso de jornada, se distribuirán de la forma siguiente:

- El 70% de los días se disfrutarán por parte de las personas trabajadoras en el periodo comprendido entre el 7 de enero y el 30 de junio, salvo que el día siete de enero coincida con fin de semana o festivo, en cuyo caso el periodo se iniciará en el primer día laborable posterior a dicha fecha.
- El resto de los días se disfrutarán en lo que resta de año, es decir, en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 6 de enero del año siguiente o el primer día laborable posterior a esta fecha.

En todo caso, los días de libre disposición por asuntos propios o de ajuste de jornada no se podrán solapar con puentes o festivos, salvo pacto entre la persona trabajadora y la empresa, y se adecuarán de tal forma que se garantice una prestación del servicio de calidad en todo momento.

### **Artículo 14. BENEFICIOS SOCIALES**

#### **a) Rotura de gafas**

Cuando como consecuencia de realización de su trabajo, se produjese el desgaste o la rotura de las gafas de una persona trabajadora, la empresa se hará cargo del coste total de la reposición de las lentes y hasta un máximo de 100€ por la montura.

Para el abono en nómina de esta ayuda, la persona trabajadora deberá presentar a la empresa el justificante de compra.

#### **b) Ayuda por hijos a cargo**

La empresa abonará en la nómina del mes de octubre, en concepto de ayuda por hijos a cargo, la cantidad de 100€ por hijo, para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten y que tengan a su cargo hijos menores de 19 años.



Para tener derecho a esta ayuda, en el momento del pago la persona trabajadora deberá tener como mínimo una antigüedad de una año.

Para el pago de esta ayuda la persona trabajadora deberá presentar a la empresa certificación de empadronamiento o documentación que lo acredite.

En el caso de que existan hijos en común entre dos trabajadores de la plantilla, sólo se le abonará a uno de los cónyuges.

#### **Artículo 15. FONDO SOCIAL**

Se crea un fondo social, a partir del año 2026 y cuya cuantía será la siguiente:

- Año 2026: 1.200 €
- Año 2027: 1.500 €
- Año 2028: 1.500 €

La distribución de las ayudas se realizará atendiendo a lo establecido en el Reglamento del Fondo Social.

#### **Artículo 16. PERMISOS RETRIBUIDOS**

El disfrute de los permisos retribuidos regulados en el Convenio colectivo Estatal de Jardinería y en el Estatuto de los Trabajadores será en días laborables, a excepción del permiso por matrimonio o formalización de pareja de hecho, que será de quince días naturales.

El permiso de quince días naturales por matrimonio o formalización de pareja de hecho se podrá disfrutar dentro de los seis meses siguientes al hecho causante, pero no se podrá fraccionar y siempre se tendrá que disfrutar de forma ininterrumpida.

#### **Artículo 17. HORARIO DE TRABAJO**

El sistema de control horario se adaptará a la normativa laboral vigente en cada momento.

Entre el 1 de junio y el 15 de septiembre se adelantará una hora el inicio de la jornada.

Se aplicará el protocolo de altas temperaturas cuando se den las circunstancias para ello.

#### **Artículo 18. EQUIPO DE TRABAJO**

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

##### **Temporada de verano:**

- Tres polos o camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un calzado apropiado y contemplando la LPRL.

##### **Temporada de invierno:**

- Dos polos o camisas de manga larga.





- Dos pantalones de invierno.
- Un forro polar o jersey de abrigo.
- Una prenda de abrigo (cada dos años o cuando se deteriore)
- Un calzado apropiado y contemplando la LPRL

La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso de la persona trabajadora se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

Al cese de la prestación laboral, la persona trabajadora estará obligada a la devolución de las prendas de trabajo.

La empresa, a petición de la persona trabajadora y tras realizar la pertinente valoración por parte del Servicio de Prevención Ajeno, se hará cargo y entregará las prendas de trabajo necesarias que, aun no siendo consideradas EPI's, ayudan a la prevención de trastornos musculoesqueléticos propios de los trabajos que se realizan en este sector, como pueden ser:

- Fajas
- Muñequeras
- Tobilleras.
- Etc.

#### **Artículo 19. SALUD LABORAL**

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras firmantes del presente Acuerdo.

Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas y tendentes a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza y características de la actividad o actividades y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la Empresa.

La Empresa, junto con las personas trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención.

#### **Artículo 20. CLAUSULA DE SALVAGUARDA**

Si la adjudicación del nuevo contrato no se llegará a producir antes del 31 de diciembre de 2026, la aplicación de lo acordado en los artículos 5, 11 y 15 se aplazará un año. Es decir, todo lo acordado en dichos artículos cuya aplicación se establece para en el año 2027, pasará a aplicarse en el año 2028 y lo que se debería aplicar en el año 2028 pasará a aplicarse en el año 2029.



### **Artículo 21. DEROGACIÓN ACUERDO ANTERIOR**

El presente acuerdo sustituye, en toda su extensión, al acuerdo firmado el 15 de septiembre del 2021.

Por tanto, a partir de la firma del presente acuerdo, queda deroga y sin efecto el acuerdo alcanzado en fecha 15 de septiembre del 2021.