



## NUEVO CONVENIO ESTATAL DE JARDINERÍA

---

Código: 46/2026 - Fecha: 09/02/2026

Por el interés que representa para la profesión, os informamos que se ha publicado el nuevo Convenio Colectivo Estatal de Jardinería en el BOE de 30 de enero de 2026, cuyo texto puedes consultar [aquí](#) .

### Vigencia

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

### Salario

Salarios actualizados y nuevos pluses retributivos para todos los grupos profesionales:

- 2025: 3% de subida, **con efecto retroactivo** desde el 1 de enero.
- 2026: 3% de incremento.
- 2027: 3,5% de incremento.
- 2028: 4% de incremento.
- 2029: 4,5% de incremento.
- 2030: 5% de incremento.

Como novedad, el plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos se abonará, por día completo, a razón de 14,00 € en 2025 subiendo hasta 17,03 € en 2030, o en función del tiempo de exposición efectiva. (Art. 32)

Se mantienen dos pagas extraordinarias (junio y diciembre) y añade la "Paga verde" (en octubre) y la "Paga de vinculación", que asciende de 450 € (2025-2028) a 900 € a partir de 2029, reforzando la retribución anual de la plantilla. (Art. 33)

Respecto a las horas extraordinarias y complementarias se establecen las siguientes cuantías unitarias:

Año	Lunes a sábado (€)	Domingos y festivos (€)
2025	18,46 €	27,70 €
2026	19,01 €	28,53 €
2027	19,68 €	29,53 €
2028	20,46 €	30,71 €
2029	21,38 €	32,09 €
2030	22,45 €	33,69 €

- Las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a sábado con dos horas de jornada normal y por cada hora extra realizada los domingos y festivos por tres horas de jornada.
- En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso de la persona trabajadora.
- El número de horas extraordinarias retribuidas no podrá ser superior a 80 al año.

## Jornada

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

- Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.
- El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.
- Las personas trabajadoras disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de 15 minutos por jornada completa trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.
- La jornada máxima diaria no podrá superar las ocho horas de trabajo efectivo, si bien se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas de trabajo efectivo. Las

empresas, de acuerdo con los/las representantes de los trabajadores elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo.

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo doce horas.
- Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en este artículo lo mantendrán como condición más beneficiosa.

## Vacaciones

En materia de vacaciones se refuerzan las garantías: **un mes natural** retribuido, a disfrutar preferentemente entre julio y septiembre, u **opción de días laborables** (23 o 27 según régimen semanal). Si la empresa requiere su disfrute fuera del periodo habitual, las vacaciones ascienden a 34 días naturales, y el cálculo de retribución incluye todos los conceptos salariales y antigüedad.

## Subrogación

Se detallan y amplían los supuestos de subrogación obligatoria, asegurando la continuidad del personal en los cambios de adjudicación de servicios de jardinería, según dispone el art 45:

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Para ello, la empresa saliente debe facilitar extensa documentación y se garantiza igualdad de retribución para personas con discapacidad.



## Asesoría Laboral

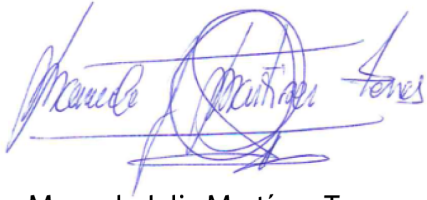
CAFMadrid dispone de una Asesoría Laboral **GRATUITA**, sólo para colegiados, con la que podrás resolver todas tus dudas:

- Consultas **escritas**: a través del área de Asesorías en el Escritorio del CAFMadrid
- Consultas **telefónicas**: todos los miércoles de 10:00 a 12:00 - 91 591 96 70 Extensión 7



Carmen Jiménez

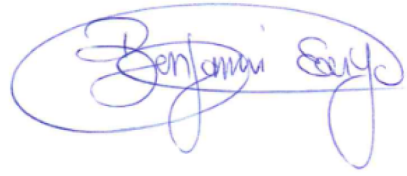
Vº Bº La Presidenta



Manuela Julia Martínez Torres



El Secretario



Benjamín Eceiza Rodríguez

