



Administración Autónoma

NÚMERO 2025070464

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMIGESA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMIGESA, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa **ARMIGESA, S.A. - (Con código de Convenio 18100020012014)**, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 10 de diciembre de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

### RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

FIRMADO POR: JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

AC FNMT Usuarios

Firma Válida

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMIGESA, S.A.  
(SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS)**

**CAPÍTULO I**

**ÁMBITO FORMAL TERRITORIAL Y PERSONAS DEL CONVENIO**

**Art. 1. Partes signatarias.**

El presente convenio lo firman de una parte la empresa ARMIGESA, S.A. y de otra la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa ARMIGESA, S.A. encuadradas en el servicio RSU del Centro de Trabajo de situado en Armilla. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimidad suficiente para concertar la redacción del presente convenio durante todo el tiempo de vigencia.

**Art. 2. Ámbito territorial funcional y material.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la empresa ARMIGESA, S.A., con las personas trabajadoras adscritas al servicio de recogida de Residuos Sólidos Urbanos, de este centro de trabajo.

El presente Convenio Colectivo de empresa, regula las condiciones generales de trabajo de en todos los ámbitos de los artículos precedentes, teniendo prioridad aplicativa en las materias previstas en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este convenio.

**Art. 3. Vigencia duración y denuncia.**

El convenio tendrá una duración de 6 años, y entrará en vigor desde la firma del presente Convenio (a excepción de tablas salariales que aplicará desde 1 de enero de 2025), hasta 31 de diciembre de 2030.

Será prorrogable tácitamente por periodos de 12 meses, si en el plazo de un mes antes no hubiese denuncia del mismo por ninguna de las partes. Una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas de 1 año de duración, o mientras dure el periodo de negociación de un nuevo convenio, se mantendrán los deberes normativos y obligacionales de este convenio.

**Art. 4. Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán calculadas en cómputo anual, las retribuciones que puedan establecerse por disposiciones oficiales de carácter obligatorio, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 26.5 del Estatuto de los trabajadores.

**Art. 5. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedarán mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase alguna de las cláusulas en su actual redacción, quedará vigente el resto y solo se negociará la cláusula anulada, si una de las partes así lo solicita.

**Art. 6. Comisión paritaria.**

Se establece una comisión mixta paritaria compuesta por un representante de la empresa y un representante de las personas trabajadoras, que tendrá como objeto:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio

**Art. 7. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto ni regulado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y al Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones que sean de aplicación.

## CAPÍTULO II

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Art. 8. Clasificación profesional.**

En lo referente a la clasificación profesional, se establecen las siguientes categorías.

##### **Grupo Técnicos:**

Técnico-a Superior.

Técnico-a / Director-a Técnico-a

Mandos Intermedios.

Jefe-a de Servicio

Jefe-a de Equipo

Encargado-a

Capataz

##### **Grupo Administrativos-as.**

Administrativo-a

Oficial 1º Administrativo-a

Oficial 2º Administrativo-a

Auxiliar Administrativo-a

##### **Grupo Operarios-as.**

Oficial 1º Mecánico-a

Oficial 1º Conductor-a Día (veh. pesado)

Oficial 1º Conductor-a Noche (veh. pesado)

Peón Especialista Conductor-a Día (veh. - 3500 kg)

Peón Especialista Conductor-a Noche (veh. - 3500 kg)

Peón Día

Peón Noche

## CAPÍTULO III

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Art. 9. Jornada de Trabajo y Horario.**

La jornada de trabajo será la establecida en base al acuerdo firmado por las partes en fecha 28 de mayo de 2024.

El periodo de descanso o de bocadillo, incluido dentro de la jornada laboral, será de 20 minutos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, desde el comienzo de la jornada hasta la finalización de la misma, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo con la indumentaria pertinente y en disposición de realizar su trabajo.

Estos tiempos contemplan todos los periodos legales de trabajo contemplados por el Estatuto de los trabajadores y normas supletorias.

## CAPÍTULO IV

### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, EXCEDENCIAS

#### **Art. 10. Vacaciones.**

Las vacaciones consistirán en un mes natural o parte proporcional devengada, disfrutándose por años naturales entre los meses de junio a septiembre. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica,

no obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas como concepto de la liquidación por su baja en la empresa.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con domingo o festivo. El mes de diciembre del año anterior se elaborará un calendario con las vacaciones del personal indefinido.

Una vez determinadas las vacaciones, en el caso de que la persona trabajadora sufra un proceso de I.T. antes de iniciar las mismas, no perderá el derecho a su disfrute, determinando el posterior periodo de mutuo acuerdo con la empresa en función de las necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación, siempre y cuando dicho cambio no afecte a las necesidades del servicio.

#### **Art. 11. Licencias y Permisos retribuidos.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a las licencias y permisos establecidas el art. 37.3 del Estatuto de los trabajadores, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley.

Adicionalmente, se establecen 3 días de asuntos propios que deberán solicitarse por escrito y con un mínimo de 5 días que, además, deberá ser autorizado por la empresa, y en ningún momento podrá coincidir en el disfrute con compañeros-as que realizan las mismas funciones en mismo o diferentes turnos. Se podrán unir 2 días de asuntos propios consecutivos, previo aviso de 15 días, siempre y cuando no sean por fuerza mayor, los cuales deberán ser autorizados por parte de la empresa. Estos días no podrán ser utilizados junto al periodo vacacional y no serán acumulables de un año a otro.

En relación al día festivo correspondiente al 3 de noviembre, se estará a lo dispuesto en el art. 44 del convenio sectorial, no obstante, ambas partes acuerdan que, dicho día festivo será laborable, y a opción de la persona trabajadora se cobrará como día festivo o bien, se disfrutará en descanso en base a lo marcado por el citado artículo.

### **CAPÍTULO V**

#### **RETRIBUCIONES**

#### **Art. 12. Salarios**

El salario base se devengará por día natural efectivamente trabajado.

Se establece el concepto de salario bruto en el que estarán incluidos los conceptos salariales que hasta ahora vienen percibiendo las personas trabajadoras y que son los siguientes, salario base, plus de productividad, plus toxico penoso peligroso, plus de nocturnidad, plus transporte, pagas extras y vacaciones.

Retribuciones de domingo y festivos: teniendo los servicios del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos o domingos por imperativos del servicio, se compensará con una cantidad de 130 Euros brutos, para todos los grupos profesionales, incluidos en ella la totalidad de conceptos retributivos.

Las tablas salariales que se aplicarán, expresadas en euros brutos, para la duración de este convenio serán las siguientes:

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>AÑO 2025</b>	<b>AÑO 2026</b>	<b>AÑO 2027</b>	<b>AÑO 2028</b>	<b>AÑO 2029</b>	<b>AÑO 2030</b>
Director-a Técnico-a	36.864,8 6	37.602,1 6	38.354,2 0	39.121,2 8	40.294,9 2	41.906,7 2
Oficial 2º Administrativo/a	20.852,5 5	21.269,6 0	21.695,0 0	22.128,9 0	22.792,7 6	23.704,4 7
Encargado/a	36.210,0 0	36.934,2 0	37.672,8 8	38.426,3 4	39.579,1 3	41.162,3 0
Capataz (LV y RSU)	31.867,2 0	32.504,5 4	33.154,6 3	33.817,7 2	34.832,2 6	36.225,5 5
Oficial de 1º mecánico-a	31.373,8 9	32.001,3 7	32.641,4 0	33.294,2 3	34.293,0 5	35.664,7 8
Of. 1º Conductor-a día (vehículo pesado)	31.373,8 9	32.001,3 7	32.641,4 0	33.294,2 3	34.293,0 5	35.664,7 8
Of. 1º Conductor-a noche (vehículo pesado)	33.334,7 4	34.001,4 4	34.681,4 7	35.375,1 0	36.436,3 5	37.893,8 0
Peón especialista día (vehículo < 3,500KG)	26.081,3 5	26.602,9 8	27.135,0 4	27.677,7 4	28.508,0 7	29.648,3 9
Peón especialista noche (vehículo < 3,500KG)	29.097,9 0	29.679,8 5	30.273,4 5	30.878,9 2	31.805,2 9	33.077,5 0
Peón día	25.491,3 5	26.001,1 8	26.521,2 0	27.051,6 2	27.863,1 7	28.977,7 0
Peón noche	27.452,2 0	28.001,2 4	28.561,2 7	29.132,4 9	30.006,4 7	31.206,7 3

### Art. 13. Anticipos mensuales.

La empresa a petición de las personas trabajadoras concederá anticipos de hasta una mensualidad, cuya devolución será máxima en doce mensualidades. No se concederá un anticipo nuevo si no se ha reintegrado la totalidad del anterior. Para el otorgamiento de anticipos, se tendrá en cuenta también el volumen de solicitudes, no pudiendo ser otorgados si afecta a más del 25% de la plantilla.

### Art. 14. trabajos de superior categoría.

El personal acogido a este convenio que realice funciones no correspondientes a las propias de su función profesional, se estará a lo dispuesto en el Convenio general del Sector. Si como consecuencia de las necesidades del servicio interinidades, vacaciones, etc., la persona trabajadora que tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional percibirá la diferencia salarial correspondiente sin que ello suponga, un ascenso, siempre y cuando no se supera el tiempo estipulado en el estatuto de las personas trabajadoras y siempre y cuando este trabajador no se encuentre sustituyendo a una persona trabajadora.

### Art. 15. Devengo de retribuciones mensuales y pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán el salario referenciado en las tablas, según su categoría, fraccionado en 16 pagas del mismo importe, que se distribuirán de la siguiente manera:

12 mensualidades de enero a diciembre,

1 paga extraordinaria en el mes de marzo de devengo anual y de fecha de abono el 15 de marzo.

1 paga extraordinaria en el mes de junio denominada paga extraordinaria de verano De devengo semestral y de fecha de abono el 15 de junio

1 Paga extraordinaria en el mes de septiembre de devengo anual y de fecha de abono el 15 de septiembre

1 Paga extraordinaria en el mes de diciembre denominada, paga extra de navidad de devengo semestral y fecha de abono el 15 de diciembre.

### Art. 16. Horas extraordinarias.

La realización de las mismas estará supeditada a la legislación vigente en este caso, no obstante debido al carácter público de los servicios que se prestan podrán realizarse horas extra de carácter estructural cuando el servicio así lo requiera. El precio de las mismas se estipula en 22 euros brutos por hora completa de trabajo para todas las categorías presentes en el convenio colectivo.

**Art. 17. Ropa de Trabajo.**

La empresa entregará a las personas trabajadoras la ropa homologada y que sea necesaria y adecuada para desempeñar el trabajo y para cada estación y esta se repondrá cada vez que se encuentre deteriorada o bien cuando la persona trabajadora lo solicite. Todo el personal tendrá la obligación de acudir a su puesto de trabajo debidamente uniformado.

**Art. 18. Dietas.**

Para las personas trabajadoras que tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las de donde radica el centro de trabajo de la provincia de Granada, y siempre y cuando no suponga pernoctación, disfrutarán de una compensación, igual para todos los niveles profesionales, de 10,50 euros.

**CAPÍTULO VI****ASPECTOS SOCIALES****Art. 19. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como a la redacción dada por el art. 46 del Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable.

**Art. 20. Complemento por incapacidad.**

En caso de incapacidad accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa, complementará las prestaciones de la seguridad social, hasta alcanzar el 100% del salario mensual desde el primer día de baja.

En el caso de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

En la primera y segunda baja, se complementará hasta el 100% de salario y cotización de las prestaciones abonadas por la seguridad social desde el primer día de la baja.

A partir de la segunda baja, la empresa complementará hasta el 100% de salario y cotización de las prestaciones abonadas por la seguridad social, a partir del día 21 de baja.

**Art. 21. Seguro de invalidez o muerte.**

La empresa garantiza la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores-as y/o beneficiarios, con las siguientes cuantías:

Muerte derivada de accidente de trabajo: 25.000 euros

Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo. 30.000 euros.

**Art. 22. Jubilación.**

Sera de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de la jubilación.

**CAPÍTULO VII****RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 23. Faltas y sanciones.**

Se estará a lo estipulado en los términos establecidos en el Convenio general de saneamiento público, limpieza viaria riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza conservación del alcantarillado.

**CAPÍTULO VIII****PARTICIPACIÓN SINDICAL****Art. 24. Crédito horario de delegados de personal o miembros del comité de empresa.**

Se regirá en los términos establecido en el art. 68 del Estatuto de los trabajadores.

**Art. 25. Otros derechos y garantías.**

La empresa previa autorización de las personas trabajadoras, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento.

## CAPÍTULO IX

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### **Art. 26. Normativa.**

En materias que afecten a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

Las obligaciones de las personas trabajadoras en la materia, esta contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la LPRL, así como en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de las personas trabajadoras.

#### **Art. 27. Crédito horario.**

Se acuerda otorgar un crédito horario para el ejercicio de las funciones de delegado de prevención según lo establecido la legislación vigente. Los créditos de esas horas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de mes.

#### **Art. 28. Comité de seguridad y salud.**

Se constituirá según lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales. Este comité se reunirá cuando así lo requiera alguna de las partes.

#### **Art. 29. Formación.**

En cumplimiento del deber de protección, la empresa debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación a que se refiere este artículo deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

## CAPÍTULO X

### DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

#### **Art. 30. Derechos y garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas sindicales de forma trimestral entre los miembros del comité de empresa previa comunicación con la empresa.

## CAPÍTULO XI

### COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

#### **Art. 31.- Comisión paritaria.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los trabajadores se constituye la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y un representante de las personas trabajadoras de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria. Y aparte se reunirá al menos una vez al año, en el segundo trimestre del año.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.
- d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y podrá ver asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante dicho Servicio (SERCLA), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

### **Art. 32. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras, cuando concurren las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expreso a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de las personas trabajadoras.

### **Art. 33. Las partes firmantes del presente convenio colectivo adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.**

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres

por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

**Disposición Adicional Primera:** Es compromiso de las partes velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de ley que ya existen o se dicten en un futuro tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

**Disposición Adicional Segunda:** Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida adaptándose por tanto a remisiones a la ley o Convenio que en el tiempo rija cada acto.

**Disposición Adicional Tercera:** Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores así como en el Convenio Colectivo del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. 30 de julio de 2013 nº 181) y en normas de general aplicación.

**Disposición Adicional Cuarta:** Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresa afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio. En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes.