

5.3. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

1. Eficacia: Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

2. Cobertura: Es la relación entre la población que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.

3. Participación: Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todos los agentes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

A.- Evaluación de medidas: Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la sección Técnica de Igualdad con carácter bianual. Se remitirá para su entrega a la Comisión correspondiente.

B.- Evaluación global del Plan: El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Sección Técnica de Igualdad, producirá el Informe Final que se trasladará a la Junta Directiva y a la Comisión de Igualdad para su análisis y elaboración de propuestas a incluir en el próximo Plan.

Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según en calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles: incidencias, sugerencias, encuestas, estudios, y cualquier comunicación referente a este Plan.

Si fuere necesario solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir y se considere dada su importancia o relevancia de una solución o estudio inmediato, se comunicará dicha situación al Comité de Igualdad, quien determinará la conveniencia de una celebración extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario.

La decisión se tomará por unanimidad del 50% del comité o porcentaje superior, quien debe pronunciarse en un periodo no superior a siete días naturales.

Firmado: Julio Jiménez García, Encarnación Jiménez Guerrero, Pedro José Leiva Padilla, María Lourdes Valenzuela Lorenzo.

NÚMERO 1.209

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa ARMIGESA, S.A.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMIGESA, S.A. (con código de convenio nº 18100020012014), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 26 de enero de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

Granada, 8 de marzo de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

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

CAPÍTULO I

Ámbito formal territorial y personal 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 los trabajadores de la empresa ARMIGESA, S.A. encuadrados 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 los trabajadores adscritos 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 4 años, y entrará en vigor el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

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 lo solicita.

Art. 6. Comisión paritaria.

Se establece una comisión mixta paritaria compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, 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.

A) Grupo Técnicos:

- a. Técnico Superior.
- b. Técnico / Director Técnico

B) Mandos Intermedios.

- a. Jefe de Servicio
- b. Jefe de Equipo
- c. Encargado
- d. Capataz

C) Administrativos.

- a. Administrativo.
- b. Oficial 1º Administrativo.
- c. Oficial 2º Administrativo.
- d. Auxiliar Administrativo.

D) Operarios.

- a. Oficial 1º Mecánico
- b. Oficial 1º Conductor Día (veh. pesado)
- c. Oficial 1º Conductor Noche (veh. pesado)
- d. Peón Especialista Conductor Día (veh. - 3500 kg)
- e. Peón Especialista Conductor Noche (veh. - 3500 kg)
- f. Peón Día
- g. Peón Noche

CAPÍTULO III**Organización del trabajo.****Art. 9. Jornada de Trabajo y Horario.**

1. La jornada de trabajo será de 37 horas y media horas semanales distribuyéndose en partes iguales de lunes a viernes excepto el personal que se pueda contratar específicamente y esporádicamente para momentos puntuales, cuyo horario vendrá determinado por las circunstancias de la producción en ese momento.

2. Si por circunstancias del servicio se debiera modificar el horario, dicha situación, será comunicada a los trabajadores, así como a sus representantes, con un periodo mínimo de 48 horas de antelación.

3. El horario de trabajo será, como norma general:

a. 7:00 h a.m. a 13:15 p.m. Excepto si por necesidades del cliente existiera una variación horaria. En este caso se informará a los trabajadores del mismo.

b. De 22:00 h p.m. a 4:15 h a.m. Excepto si por necesidades del cliente existiera una variación horaria. En este caso se informará a los trabajadores del mismo

4. El periodo de descanso o de bocadillo, incluido dentro de la jornada laboral, será de 15 minutos.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que desde el comienzo de la jornada hasta la finalización de la misma, el trabajador 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.

CAPÍTULO IV

Vacaciones permisos licencias y excedencias.

Art. 10. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en treinta días naturales o parte proporcional para la son devengadas, disfrutándose por años naturales. 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 fijo.

El periodo de disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado previa comunicación y autorización de la empresa en 2 quincenas. 15 días el resto del año bien por solicitud del trabajador o bien por necesidad de la empresa

Se disfrutarán durante todo el año. Una vez determinadas las vacaciones un trabajador sufre un proceso de I.T. Antes de iniciarlas no perderá el derecho a su disfrute determinando el posterior periodo de mutuo acuerdo con la empresa en función de las necesidades del servicio.

Los trabajadores 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.

1. El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido previa aviso, autorización y justificación debidamente acreditados sin perjuicio de lo establecido en el estatuto de los trabajadores de ausentarse del trabajo de manera justificada.

2. Igualmente se acuerdan los siguientes permisos:

- 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 que realizan las mismas funciones en los otros turnos. Estos días no podrán ser utilizados junto al periodo vacacional y no serán acumulables de un año a otro.

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 2 días por nacimiento de hijo, y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 260 km (ida y vuelta) al efecto de lo anteriormente establecido el plazo será de 4 días

- 1 día por traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido dentro del ejercicio del sufragio activo

- Un día para examen siempre y cuando este guarde relación directa con su trabajo.

- El tiempo establecido por la ley vigente en lo referente a lactancia, maternidad, paternidad y reducción de jornada

CAPÍTULO V

Retribuciones

Art. 12. Salarios

1 El salario base se devengará por día natural efectivamente trabajado.

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

3 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 100euros, para todos los grupos profesionales, incluidos en ella la totalidad de conceptos retributivos

4 Las tablas salariales que se aplicarán para la duración de este convenio serán las siguientes:

<u>Denominación</u>	<u>Salario 2021</u>	<u>Salario 2022</u>	<u>Salario 2023</u>	<u>Salario 2024</u>
Director Técnico	34.228,76 euros	34.866,52 euros	35.504,27 euros	36.142,02 euros
Oficial 2ª Administrativo	20.223,87 euros	20.297,14 euros	20.370,41 euros	20.443,68 euros
Encargado	32.101,91 euros	33.234,61 euros	34.367,30 euros	35.500,00 euros

Capataz (recogida y limpieza viaria)	29.588,47 euros	30.139,76 euros	30.691,06 euros	31.242,35 euros
Oficial 1ª Mecánico	28.973,43 euros	29.568,53 euros	30.163,62 euros	30.758,72 euros
Oficial 1º Conductor Día (veh. pesado)	28.534,29 euros	29.275,77 euros	30.017,24 euros	30.758,72 euros
Oficial 1º Conductor Noche (veh. pesado)	30.859,96 euros	31.467,01 euros	32.074,07 euros	32.681,12 euros
Peón Especialista día (veh. < 3.500 kg)	24.085,83 euros	24.580,54 euros	25.075,25 euros	25.569,95 euros
Peón Especialista noche (veh. < 3.500 kg)	26.464,29 euros	27.151,97 euros	27.839,66 euros	28.527,35 euros
Peón de Limpieza y recogida día	23.295,24 euros	23.860,67 euros	24.426,09 euros	24.991,52 euros
Peón de Limpieza y recogida noche	25.414,99 euros	25.914,63 euros	26.414,28 euros	26.913,92 euros

Art. 13. Anticipos Mensuales.

La empresa a petición de los trabajadores 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, estará a lo dispuesto en el Convenio general del Sector. Si como consecuencia de las necesidades del servicio interinidades, vacaciones, etc.,

El trabajador 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 los trabajadores y siempre y cuando este trabajador no se encuentre cubriendo una baja.

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

Los trabajadores afectados 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 será el referido en el convenio estatal.

Art. 17. Ropa de Trabajo.

La empresa entregará a los trabajadores 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 el trabajador lo solicite. Todo el personal tendrá la obligación de acudir a su puesto de trabajo debidamente uniformado.

Art. 18. Dietas.

Para los trabajadores que tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las de donde radica el centro de trabajo situado en Córdoba y siempre y cuando no suponga pernoctación disfrutarán de una compensación igual para todos los niveles profesionales de 10,50 euros

Art. 19. Incapacidad laboral.

En caso de accidente laboral, la empresa complementará el 100% de la base de cotización.

CAPÍTULO VI

Aspectos Sociales.

Art. 20. 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 y a la redacción dada por el art. 46 del Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable

Art. 21. Complemento por incapacidad

En caso de incapacidad accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa, complementará hasta los 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. 22. Seguro de invalidez o muerte.

La empresa garantiza la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores 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. 23. Jubilación.

Sera de aplicación el Acuerdo Colectivo por el que se establece el Plan de Jubilación Parcial, firmado el día 26 de marzo de 2013, entre la Dirección de la empresa y el Representante Legal de los Trabajadores de ARMIGESA siempre y cuando no entre en contradicción con lo establecido en la legislación vigente en el momento que el trabajador pueda acceder a la misma.

En caso de que no sea compatible se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de la jubilación.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario.

Art. 24 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. 25. Crédito horario de delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Se regirá en los términos establecido en el art. 60 del estatuto de los trabajadores.

Art. 26. Otros derechos y garantías.

La empresa previa autorización de los trabajadores, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales.

Art. 27. Normativa.

En materias que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, 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 los trabajadores 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 los trabajadores de las obligaciones en materia de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 28. 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. 29. 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. 30. 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. 31 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, procedimiento estipulado en el art. 82.3 del estatuto de los trabajadores, plan de igualdad.

Art. 32. Comisión Paritaria.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.3 e) del estatuto de los trabajadores se constituye la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio colectivo, integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte dentro de los 15 días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la comisión paritaria.

Serán funciones de dicha comisión las siguientes.

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoraciones de nuevas disposiciones legales.
- El resto de actuaciones que tienen a la eficacia y eficiencia de la práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Art. 33. 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 art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, 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, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del perceptivo periodo de consultas, si se alcanzase un acuerdo se comunicará a la autoridad laboral, en caso de que no se alcanzará acuerdo cualquiera de las partes en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que en el plazo de 7 días deberá pronunciarse sobre la misma.

Art. 34. Subrogación de personal.

En el marco establecido operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el Ámbito Funcional del presente convenio. Dicha subrogación del Personal se producirá entre las entidades que se sucedan mediante cualquiera de las modalidades de Gestión de Servicios Públicos, Contratos o Concesiones para la Explotación de los mismos, Contratos de Arrendamiento de Servicios o de otro tipo.

Art. 35. Las partes signatarias del presente convenio adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores:

1. Preferencia para el ingreso del género menos representado, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. Fijación de criterios que favorezcan la conversión de criterios de conversión de contratos temporales a fijos.
3. Al estudio y en su caso, establecimiento de un sistema de promoción y formación sobre la base de criterios técnicos y objetivos.
4. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad, no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanecía, asistencia...), así como algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación, tales como disponibilidad, antigüedad... etc.
5. A promover acciones que fomenten la igualdad entre géneros en los referentes a promoción, la formación, la conciliación de la vida personal y laboral
6. A promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional Primera. Género neutro. Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas en género masculino, los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro afectando por tanto también al género femenino.

Disposición Adicional Segunda. 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 trabajadores con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Disposición Adicional Tercera. 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 Cuarta. Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo fuera siempre de las materias establecidas en el art. 8.2 del Estatuto de los trabajadores, 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 Quinta. 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 los trabajadores y empresa afectados 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.