

ACTA DE MODIFICACIÓN DEL UNDECIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
PÚBLICA MUNICIPAL LIPASAM

En Sevilla, siendo las 11:30 horas del día 05 de julio de 2018, en la sede social de la Empresa LIPASAM (Limpieza Pública y Protección Ambiental, S.A.M.), calle Virgen de la Oliva s/n, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria Negociadora del Undécimo Convenio Colectivo.

Da comienzo la sesión con presencia de las personas que a continuación se relacionan:

Por parte de los representantes de los trabajadores:

D. Andres Doblado Cordero
D. Antonio Bazo Mora
D. Juan Manuel Ramírez Tey
D. Jose M^a Gonzalez Librero
Doña Andrea Rodriguez Dominguez
D. Fernando de Castilla Ruiz

Y por parte de la representación de la dirección de la empresa:

D. Manuel Hidalgo Ávila
D. Cornelio Vela García
Doña. Carolina Fernández Escorial

Comienza la reunión con la manifestación por parte de la Representación de los Trabajadores sobre su conformidad al borrador presentado por parte de la Dirección en la reunión anterior.

Dándose por finalizada las negociaciones de la Prima de Productividad, con resultado favorable para ambas partes, se firma el mismo con la siguiente redacción:

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Establecemos el marco de actuación conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2017, a la espera de aprobación presupuestaria para el año 2018, la cual establece las denominadas “adecuaciones retributivas” en su artículo 18.7 que en su tenor literal, alude expresamente a adecuación retributiva basada en el incremento retributivo de carácter imprescindible por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, esto es, al puesto de trabajo, entendiendo desde el punto de vista legal y jurisprudencial, que la consecución de objetivos no es más que la plasmación del complemento de productividad del empleado:

“Lo dispuesto en los apartados anteriores (art. 18) debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”

Adicionalmente, el actual Convenio Colectivo vigente, cuyo ámbito temporal es de 1 de 2016 hasta 31 de diciembre de 2019, establece en su art. 26 los conceptos retributivos del personal, asociados al Puesto de Trabajo: *Plus Penoso, Plus Nocturno, Prima de Rotación, Prima de Compensación de Festivos, Plus Convenio, Prima prolongación jornada, así como Prima de Actividad y Prima productividad.*

De igual modo, el art. 30 refiere concretamente a la Prima de Productividad como: *“Esta Prima, definida por el puesto de trabajo que ocupa cada persona, tiene por objeto premiar la mejora de productividad exigida tras la implantación del nuevo sistema de trabajo”.*

Por tanto, se trata de una retribución de carácter extraordinario que no cubre las necesidades básicas y típicas derivadas a la prestación de servicios, sino que retribuye claramente el mayor trabajo realizado ante el incremento de servicios, los cuales se exponen a continuación.

En los últimos años se han producido determinados hitos y circunstancias que demandan del incremento del nivel de prestación de determinados servicios en la ciudad.

La Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, establece que, antes de 2020 “La cantidad de residuos domésticos y comerciales destinados a la preparación para la reutilización y el reciclado para las fracciones de papel, metales, vidrio, plástico, biorresiduos u otras fracciones reciclables deberá alcanzar, en conjunto, como mínimo el 50% en peso.”

Adicionalmente, el paquete de economía circular aprobado por el Parlamento Europeo recientemente establece que antes de 2024 los estados miembros habrán de

implantar la recogida selectiva de biorresiduos, y que en 2025 habrá de alcanzarse un 55% de preparación para la reutilización y reciclado de los residuos municipales.

La actual tasa de recogida selectiva en la ciudad se sitúa en el entorno del 15,4% (dato de 2017), siendo el porcentaje de preparación para la reutilización y reciclado del entorno del 20% (con las reservas sobre la no disponibilidad de determinados datos de gestión de residuos procedentes del sector comercial).

Por tanto, para conseguir los porcentajes antes mencionados en los horizontes 2020 y 2025 se hace necesario fomentar la recogida selectiva de residuos que aún siguen recogiendo mezclados en el contenedor gris y, en particular, los biorresiduos, al suponer éstos del orden de un 45% de la composición de dicho contenedor.

Durante el pasado año se ha realizado una importante ampliación del parque de contenedores de recogida selectiva (envases ligeros, papel/cartón y envases de vidrio) para dar un mejor servicio a la ciudadanía a la vez que conseguir un incremento de los residuos que se recogen selectivamente. En concreto, se han instalado unos 550 nuevos contenedores.

Así mismo, como ya se ha mencionado con anterioridad, en 2018 se prevé instalar contenedores para recogida selectiva de materia orgánica.

Este incremento del parque de contenedores instalados para recogida selectiva supone, además, la necesidad de incrementar los servicios de repaso y limpieza de puntos de contenedores, uno de los elementos claves en la percepción ciudadana sobre la limpieza de la ciudad.

Respecto de los eventos que se realizan en la ciudad y el incremento de visitantes, la necesidad de atenderlos conlleva en la mayor parte de las ocasiones el recurrir a medios previstos para la limpieza viaria programada.

De los datos facilitados por CECOP, 2011 (año de diseño de la actual programación) se cerró con 2.700 eventos, mientras que 2016 se cerró con 3.735, esto es, un 38% más. Igualmente, la tendencia de visitas turísticas es claramente al alza en los últimos años.

Por otro lado, se trata de atender, sin afectar a los servicios programados, actuaciones sobrevenidas tales como peticiones de Distritos, CECOP, incidentes, detecciones procedentes de redes sociales, pavimentos especialmente manchados por concentraciones y eventos, actuaciones urgentes en zonas especialmente sensibles como inmediaciones de colegios y zonas infantiles, limpiezas de choque por deterioro de puntos de contenedores debido a rebuscas, etc.

Por último, qué duda cabe de que las exigencias y estándares de limpieza que la ciudadanía demanda cambian con el transcurrir del tiempo, haciéndose éstos cada vez

más exigentes. LIPASAM ha de adaptarse a ese nivel de exigencia, para lo que es necesario la mejora continua y el incremento de la productividad. Esto motiva la asignación de determinados objetivos en coherencia con la actividad de la empresa, relacionados con el contexto antes descrito, y que vienen a incentivar el esfuerzo requerido.

Por tanto, se implementa el sistema que regula la Prima de Productividad, cuya vigencia se extiende desde el presente 2018 hasta la finalización del actual Convenio Colectivo (diciembre 2019).

En el año 2018, el cálculo de la Prima de Productividad se llevará a cabo como porcentaje establecido en el 0,9% sobre los conceptos salariales de cada trabajador relacionados en el Anexo III.

En el año 2019, el cálculo de la Prima de Productividad se llevará a cabo como porcentajes establecidos entre el 0,9% y el 1,1%, sobre los conceptos salariales de cada trabajador relacionados en el Anexo III.

Resultando:

$$\text{IMPORTE PRIMA DE PRODUCTIVIDAD} = \% \text{ PRIMA DE PRODUCTIVIDAD} * \text{CONCEPTOS SALARIALES INDIVIDUALES}$$

A su vez, el porcentaje a aplicar para la prima de productividad vendrá dado por la expresión siguiente:

$$\% \text{ PRIMA DE PRODUCTIVIDAD} = \% \text{ ASOCIADO A CUMPLIMIENTOS DE OBJETIVOS DE EMPRESA} * \text{FACTOR ASOCIADO A ABSENTISMO (INDIVIDUAL)}$$

a.) % asociado a cumplimiento de objetivos de empresa (%COE).

El porcentaje se calculará como sigue:

$$\% \text{COE} = (0,4 * \% \text{viaria} + 0,4 * \% \text{recogida} + 0,1 * \% \text{taller} + 0,1 * \% \text{inspección})$$

Siendo:

%viaria:

= 0,9%, si el índice medio de calidad de los servicios de limpieza es mayor de 6,90.

= 1,1%, si el índice medio de calidad de los servicios de limpieza es mayor de 7,10.

%recogida:

= 0,9%, si se incrementan las toneladas de residuos recogidos selectivamente respecto del año anterior en un 3%.

= 1,1%, si se incrementan las toneladas de residuos recogidos selectivamente respecto del año anterior en un 10%.

%taller:

= 0,9%, si el porcentaje de horas dedicadas a mantenimientos preventivos frente a horas totales (preventivas + correctivas) se sitúa por encima del 26%.

= 1,1%, si el porcentaje de horas dedicadas a mantenimientos preventivos frente a horas totales (preventivas + correctivas) se sitúa por encima del 30%.

%inspección:

= 0,9%, si se realizan anualmente al menos 30.000 actuaciones.

= 1,1%, si se realizan anualmente al menos 35.000 actuaciones.

b.) % factor asociado a absentismo individual (%AI).

Se vincula a un programa de control y seguimiento del absentismo mensual durante los años 2018 y 2019, correspondientes a la duración del vigente Convenio Colectivo.

Se definirá el absentismo como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al puesto de trabajo cuando deba acudir al mismo.

A los efectos de cálculo, el cómputo se realizará en todo caso sobre los días laborales, excluyendo período vacacional y período de descanso programado en el puesto de trabajo.

Se establece una comisión de mejora y análisis de absentismo, que velará por el correcto cumplimiento y seguimiento individualizado del empleado previo al cálculo a llevar a cabo.

➤ Computarán como falta de asistencia al trabajo:

- Las faltas injustificadas.
- Las faltas ocasionadas por procesos de baja por incapacidad temporal.
- Las faltas ocasionadas como cumplimiento de sanción por falta laboral.

➤ Cálculo:

- Para todo trabajador con 1 ausencia injustificada al puesto de trabajo en el calendario anual, el factor asociado a absentismo individual será de 1. Para todo trabajador con 2 o más ausencias injustificadas, el factor asociado a absentismo individual será de 0.
- Para todo trabajador con hasta 5 procesos de baja por incapacidad temporal en el calendario anual, el factor asociado a absentismo individual será de 1. Para todo trabajador con 6 o más procesos de baja por incapacidad temporal, el factor asociado a absentismo individual será de 0.
- Para todo trabajador con 1 ausencia ocasionada como cumplimiento de sanción laboral en el calendario anual, el factor asociado a absentismo individual será de 1. Para todo trabajador con 2 ó más ausencias

ocasionadas como cumplimiento de sanción laboral, el factor asociado a absentismo individual será de 0.

El devengo de la prima de productividad tendrá carácter anual durante los años 2018 y 2019, realizando un abono semestral en concepto de anticipo en los meses de junio/julio del año en curso, así como en febrero del año siguiente al año en curso en concepto de liquidación, en función del porcentaje de prima de productividad alcanzando individualmente.

La regulación establecida para la prima de productividad vinculada a un programa de control y seguimiento del absentismo, quedará sin efecto en los años 2018 y 2019 en el caso de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado o las normas estatales de aplicación a la Administración Local de los referidos años así lo determinen.

Siendo las 12:30, se levanta la sesión