

**SOLICITUD REUNIÓN DE COMISIÓN PARITARIA
SOBRE MODIFICACIÓN DEL
Artículo 23. Gratificación por prestación efectiva de trabajo
Y SU APLICACIÓN EN BARCELONA DE SERVEIS MUNICIPALS**

Por la presente, como parte firmante del convenio colectivo, solicitamos reunión de Comisión Paritaria, según el **Artículo 88. Comisión Paritaria**, con motivo de las divergencias en la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo de BSM, en su Artículo 23. Gratificación por prestación efectiva de trabajo.

Dicha petición viene fundamentada en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores: *“Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.”*

Para mayor argumentación de la divergencia que planteamos resolver en el órgano de la Comisión paritaria, les detallamos los **fundamentos de derecho** que avalan nuestra petición:

PRIMERO.- El convenio colectivo vigente, en su **Artículo 23. Gratificación por prestación efectiva de trabajo**, dice:

“Durante el mes de septiembre de cada año, se abonará una gratificación extraordinaria por prestación efectiva de trabajo formada por los siguientes bloques:

Bloque a): El importe bruto anual por empleado/a se devengará siempre que no se supere el 6% de absentismo global anual en la empresa, y queda establecido en las tablas salariales anexo IV. No se computará a los efectos del absentismo global anual de este bloque, la ausencia al trabajo motivada por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Bloque b): Estará formado por las cantidades brutas anuales que correspondan en función del escalado individual establecido en las tablas salariales del Convenio, anexo IV.

A estos efectos se considerará tiempo efectivo trabajado las horas dedicadas a actividad sindical de los representantes de los trabajadores/as, hasta el máximo establecido en este Convenio.

A los únicos efectos del bloque b) antes referenciado, no se considerará ausencia al trabajo:

- La utilización por el empleado/a de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo correspondiente de este Convenio.*
- Incapacidad temporal por accidente de trabajo cualquiera que sea la causa que lo origine y su duración.*
- Los descansos establecidos en la legislación general de la Seguridad Social con motivo de maternidad/paternidad, siempre que los mismos sean reconocidos por el órgano competente.*

- Los permisos o reducción de jornada disfrutados con motivo de la lactancia de un hijo menor de 9 meses, de conformidad con los criterios establecidos en la legislación general para este concepto.

A partir de 1 de septiembre de cada año se inicia el nuevo cómputo hasta el 31 de agosto del siguiente año.”

Gratificació per prestació efectiva de treball:		
Bloc A :		836,23
Bloc B :	0 dies absència	827,76
	1 - 3 dies absència	768,49
	4 - 6 dies absència	709,20
	7 - 9 dies absència	673,65
	10 - 12 dies absència	649,95
	13 - 15 dies absència	574,07
	+ 15 dies absència	-----

SEGUNDO.- Los artículos 2.3 y 9.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, disponen:

«Art. 2.3. **La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato** distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.» «Art. 9.1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, **en la retribución**, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.»

Por tanto, el art. 2.3 de la Ley 15/2022 establece que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato, excepto las derivadas de su tratamiento, las limitaciones objetivas para el ejercicio de actividades o por razones de salud pública. El art. 9.1 de esa ley prohíbe que se establezcan limitaciones, segregaciones o exclusiones en la retribución por razón de las causas previstas en esa norma legal.

Si la cuantía de la Gratificación por prestación efectiva de trabajo regulada en el Convenio colectivo de BSM, en su bloque B se calcula teniendo en cuenta las ausencias individuales motivadas por una enfermedad causante de un proceso de incapacidad temporal, ello conllevaría una discriminación para esas personas trabajadoras por razón de enfermedad. En tal caso, una trabajadora con 15 días de ausencias en un año, por haber estado de baja médica, tendría derecho a 0€ de la cuantía correspondiente al bloque B. Si se interpretase esa norma colectiva en el sentido de que se calcula el importe de esta gratificación computando las ausencias individuales debidas a la enfermedad, se vulneraría el art. 2.3 de la Ley 15/2022.

TERCERO.- La reciente sentencia de CASACIÓN del Tribunal Supremo, STS 174/2025, en sus fundamentos jurídicos, también establece que:

“SEXTO.- 1.-Hemos explicado que este incentivo de mejora es un plus salarial que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo. La sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, C-270/2016, declaró que «combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo».

*Combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema. Lo que sucede es que **se debe combatir el absentismo sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.***

Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por las citadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que sería dable computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación.

CUARTO.- Además, con respecto al texto de este artículo en el convenio colectivo, también se deberían aclarar los siguientes conceptos:

- Con respecto al Bloque A, su abono depende de la superación de un 6% de absentismo global anual, del que no computará a los efectos del absentismo global anual de este bloque, la ausencia al trabajo motivada por incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Sin embargo, no hace referencia a la exclusión del accidente de trabajo o de permisos o ausencias derivados del ejercicio de otros derechos, así como de los cuidados de personas.
- Con respecto al Bloque B, no se hace referencia a otros permisos que se han establecido recientemente en la ley del ET, e incluso los referidos como medidas en el Plan de Igualdad, ya que se refiere como excluyentes, únicamente a los permisos que se establecen en el convenio colectivo.
- En el mismo sentido, solo se refiere a algunas de las situaciones derivadas de nacimiento o cuidados de descendientes, obviando otros derechos como la asistencia a cursos de preparación al parto, u otras situaciones.

Por todo lo anteriormente argumentado y expuesto, solicitamos la reunión de la Comisión Paritaria, para tratar esta divergencia en la aplicación del Artículo 23. Gratificación por prestación efectiva de trabajo, de forma que no se produzca ningún tipo de discriminación.

Para ello solicitamos que se modifique este artículo, de forma inmediata y con efectos económicos retroactivos, desde un año antes de la comunicación de este escrito.

En Barcelona a 25 de febrero de 2025