

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4051 *Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes.*

Visto el fallo de la Sentencia número 15/2026, de fecha 26 de enero de 2026, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento n.º 384/2025 sobre impugnación de convenios, seguido por demanda de FeSMC-UGT y a la que se adhieren los sindicatos Valorian y CC. OO.-Servicios, contra la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), con intervención del Ministerio Fiscal.

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 24 de octubre de 2025 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (código de convenio n.º 99000155011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de noviembre de 2025.

Segundo.

El 19 de noviembre de 2025 fue interpuesta demanda de impugnación por el sindicato demandante frente al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes en la que se interesaba se dictase sentencia «que declare la nulidad, por ilegalidad, de algunos pasajes del artículo 48 del convenio colectivo al constituir tal regulación un supuesto de discriminación directa por razón de enfermedad o condición de salud e introducir un criterio de discriminación por asociación».

Tercero.

El día 27 de enero de 2026 ha tenido entrada en el registro general del Ministerio la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda estimar la demanda formulada por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhirieron los sindicatos Valorian y la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios), frente a la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), con intervención del Ministerio Fiscal, y declarar la nulidad de los pasajes del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes relativos a la limitación temporal prevista en el párrafo cuarto y exclusión de la mejora en función del grado de absentismo prevista en el penúltimo párrafo del mencionado artículo 48 del convenio, los cuales deben declararse nulos por las siguientes razones:

– La previsión del párrafo cuarto de que, en caso de enfermedad justificada (sin necesidad de mediar baja médica o situación de IT), se perciba el 50 % de su salario, limitándose este beneficio a cuatro días al año, supone una penalización de la situación de enfermedad cuando la misma es recurrente; esto es, cuando por condición de salud es superior a cuatro días año. Ello supone, una vulneración de lo dispuesto en el artículo 14

de la Constitución y en los artículos 2, apartados 1 y 3; y 26 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

– El penúltimo párrafo del artículo 48 introduce una penalización en la percepción del complemento a cargo de la empresa, en situaciones de IT derivada de contingencias comunes, cuando en el año anterior la persona trabajadora haya tenido un grado de absentismo superior al 5 %. Ello supone un trato discriminatorio por razón de enfermedad o condición de salud.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia n.º 15/2026 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 26 de enero de 2026, recaída en el procedimiento n.º 384/2025 de impugnación de convenios y relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (código de convenio n.º 99000155011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de noviembre de 2025, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia doña Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º: 15/2026

Fecha de Juicio: 21 de enero de 2026.

Fecha Sentencia: 26 de enero de 2026.

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000384/2025.

Materia: Impug. convenios.

Ponente: Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

Demandante/s: Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General De Trabajadores (FeSMC-UGT).

Demandado/s: Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), Sindicato Valorian.

Parte interesada: Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios).

Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria.

Breve resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima la demanda interpuesta por el sindicato FeSMC-UGT en impugnación del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, declarando nulos por ilegalidad diversos pasajes de su artículo 48 al constituir tal regulación un supuesto de discriminación directa por razón de enfermedad o condición de salud e introducir un criterio de discriminación por asociación.

Audiencia Nacional Sala de lo Social.

Paseo de la Castellana, n.º 14, 6.ª plta., Sala de Vista (entreplanta), Madrid.

Tfno: 914007258/914007256.

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es.

Equipo/usuario: SLI.

NIG: 28079 24 4 2025 0000389.

Modelo: ANS105 Sentencia.

IMC: Impugnación de convenios 0000384/2025.

Procedimiento de origen: /

Sobre: Impug. convenios.

Ponente Ilmo. Sr.: Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

Sentencia 15/2026.

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Ramón Gallo Llanos.

Ilmos./as. Sres./Sras. Magistrados/as:

Doña Ana Sancho Aranzasti.

Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

En Madrid, a veintiséis de enero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Impugnación de convenios 0000384/2025 seguido por demanda de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores FeSMC-UGT (letrado don Bernardo García Rodríguez) contra Confederación Española de Agencias de Viajes CEAV (letrado Javier Jiménez de Eugenio), Sindicato Valorian (letrada doña Laura del Barrio García de la Cruz), Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras CC. OO.-Servicios (letrado don Alberto Abad Madrid); con intervención del Ministerio Fiscal (Ilmo. Sr. don Manuel Campoy Miñarro) sobre Impug. convenios. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Francisco Javier Piñonosa Ros.

Antecedentes de hecho

Primero.

El 19 de noviembre de 2025 fue interpuesta demanda de Impugnación de Convenio colectivo por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la

Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) frente a la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV) y los sindicatos Valorian y la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios).

Segundo.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia «que declare la nulidad, por ilegalidad, de los siguientes pasajes del artículo 48 del convenio colectivo impugnado, que se resaltan en negrita y son subrayados a continuación:

Artículo 48. *Incapacidad temporal (IT).*

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el/la trabajador/a perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de su salario, tomando para su cálculo la base de cotización del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de doce meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante, este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

La empresa complementará hasta el 100 % de la BRD del mes anterior desde el 1.er día en caso de IT motivada por AT (accidente de trabajo) o EP (enfermedad profesional) y a partir del 4.º día para el resto de casos.

Asimismo, la empresa abonará el 50 % de la base de la Seguridad Social del mes anterior al de la baja por IT los tres primeros días de la misma, en los supuestos de contingencias comunes.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 50 % de su salario **sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.** A estos efectos se considerará la existencia de “enfermedad justificada” sin que necesariamente tenga que mediar baja médica o situación de IT, englobando también justificantes expedidos por los médicos de familia en los que prescriban reposo domiciliario y/o visitas a centros hospitalarios, sean públicos o privados, a través de los servicios de urgencia debidamente justificados.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la Comisión Paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 5 % en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Quedan excluidas del límite de 5 % las incapacidades temporales derivadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo, debiendo en estos casos complementarse hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día y hasta su finalización.

Condenando a las codemandadas a estar y pasar por tal declaración y sus efectos».

Tercero.

La demanda se admitió a trámite por Decreto de 20 de noviembre de 2025. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada en la demanda. Se convocó y citó a las partes y al Ministerio Fiscal a los actos de conciliación y juicio oral para el 21 de enero de 2026. Llegada tal fecha y no alcanzado acuerdo en conciliación,

tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1. La representación del sindicato demandante se ratifica en su demanda, indicando que se impugnan varios pasajes del artículo 48 del Convenio de aplicación que se corresponden con el texto subrayado del Suplico. El primer pasaje es el que hace referencia a la limitación temporal (cuatro días al año) de la mejora consistente en el abono del 50 % del salario en los casos de enfermedad justificada con preaviso a la empresa. Esta limitación supone, a criterio de la demandante, una penalización de la situación de enfermedad y, en consecuencia, una regulación convencional discriminatoria por razón de enfermedad o condición de salud.

Se añade que el penúltimo párrafo del mismo artículo 48 de la norma convencional establece una penalización en la percepción del complemento a cargo de la empresa, en situaciones de IT derivada de contingencias comunes, cuando en el año anterior la persona trabajadora haya tenido un grado de absentismo superior al 5 %. Esta penalización supone que la persona trabajadora en ese supuesto no perciba complemento alguno a cargo de la empresa durante la situación de IT. Y aunque para determinar el grado de absentismo la misma norma excluye a las ausencias por permisos retribuidos, la participación en huelgas, el uso del crédito horario sindical y los permisos por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, así como enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia; las ausencias derivadas de IT, tanto por contingencias comunes como profesionales, así como las ausencias por enfermedad justificada que no dan lugar a IT, cuando superan el grado de absentismo del 5 % en el año anterior, suponen nuevamente un trato peyorativo por una situación de enfermedad recurrente.

Por último, se indica que el último párrafo del mismo artículo 48 contiene la excepción a la aplicación del referido porcentaje de absentismo para las incapacidades temporales por contingencias comunes, que por razones sistemáticas, aunque no contiene directamente una regulación discriminatoria, debería de ser suprimida, de estimarse la nulidad del párrafo anterior, y sin que ello suponga merma o perjuicio alguno para las incapacidades temporales por contingencias profesionales, para las que se establece un complemento a cargo de la empresa hasta el 100 %.

2. Los sindicatos Valorian y CC. OO.-Servicios se adhirieron a la demanda.

3. La representación de la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV) se opone a la demanda e interesa su desestimación. Se indica que lo que se pretende en tal demanda es reescribir el Convenio colectivo a través de una resolución judicial; que en anteriores versiones del convenio siempre se incluyó la misma redacción fruto de la negociación colectiva; que en relación al primer pasaje impugnado lo que se introduce es una mejora que no resulta discriminatoria; que el penúltimo párrafo del precepto no introduce un trato peyorativo por razón de enfermedad sino un incentivo legítimo amparado por lo previsto en el artículo 2.2 de la Ley 15/2022 pues se trata de una diferencia de trato basada en criterios razonables y objetivos y que responde a la finalidad legítima de reducir el absentismo. Se añade que no se vulnera la igualdad ante dos situaciones no comparables y que la propia Ley distingue situaciones en la regulación de la prestación por IT.

Cuarto.

No existiendo hechos controvertidos, al tratarse de una cuestión jurídica, se propuso y admitió únicamente la documental aportada junto con la demanda, reconocida por la demandada. Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió prueba documental (reconocida por la demandada). Formuladas conclusiones, en las que el Ministerio Fiscal interesó la estimación de la demanda y la declaración de nulidad de los pasajes del artículo 48 del Convenio indicados en la demanda. Y ello por vulneración del artículo 2.3 de la Ley 15/2022 en relación con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 3/2007 y al introducirse un trato discriminatorio por razón de enfermedad. Tras aquellas conclusiones los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

Quinto.

En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

Hechos probados

Primero.

Por Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2025). Tal convenio fue suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la organización sindical Valorian, en representación de los trabajadores afectados (descriptor n.º 2). Los sindicatos UGT y CC. OO. fueron parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, pero no procedieron a su firma (no controvertido).

Segundo.

El capítulo XII de tal convenio, con vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2025, regula la materia de «Previsión Social» y, en particular, su artículo 48 las situaciones de Incapacidad Temporal.

Tercero.

El sindicato de UGT cuenta con su implantación en el sector, con representación y participación en la comisión negociadora del convenio colectivo impugnado. El sindicato demandante cuenta, además, con la condición de sindicato más representativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2.h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan en la prueba documental se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

Tercero.

La presente resolución tiene por objeto abordar la impugnación de parte del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes publicado en el BOE de 5 de noviembre de 2025, efectuada por FeSMC-UGT y a la que se adhieren los sindicatos Valorian y la CC. OO.-Servicios. En concreto, se impugnan por ilegalidad diversos pasajes del artículo 48 del Convenio al considerarse los mismos como discriminatorios por razón de enfermedad, al introducirse un trato peyorativo.

Al haberse recogido la redacción actual del precepto en el Suplico de la demanda (transcrito en el antecedente de hecho segundo de la presente resolución) se ha de dar tal texto por reproducido, para evitar reiteraciones innecesarias.

La declaración de nulidad parcial de un convenio colectivo por ilegalidad tiene correcto encuadre en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, regulada en el artículo 163 y ss. de la LRJS; lo que, por otra parte, no ha sido objeto de discusión entre las partes.

El punto de partida para la resolución de la cuestión planteada ha de ser, como se verá en los siguientes párrafos, lo resuelto por el Tribunal Supremo en la STS de 20 de enero de 2025, rec. 99/2024. Dicha Sentencia revocó el fallo dictado por esta Sala que, en procedimiento de Impugnación de Convenio, declaró la nulidad parcial de la regulación del incentivo de mejora establecido en el Convenio colectivo de Verallia Spain, SA. Dicha resolución de la Sala Cuarta concluía que el pronunciamiento previo de esta Sala vaciaba de contenido un complemento salarial que pretendía combatir el absentismo. Ahora bien, en el examen de aquel asunto el Tribunal Supremo partía de una premisa inicial: que una regulación de un incentivo de mejora no es nula cuando tiene en cuenta las ausencias al trabajo que no están justificadas o se deben a factores no discriminatorios: ajenas a la discriminación por razón de enfermedad, a la discriminación por razón de sexo o a la discriminación por asociación. Así, se indicaba lo siguiente en el apartado 4 del Fundamento de Derecho Tercero:

«[...] Hemos indicado que el artículo 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 artículo 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 del incentivo de mejora regulado en el Convenio colectivo de Verallia se calculase teniendo en cuenta las ausencias individuales motivadas por una enfermedad causante de un proceso de incapacidad temporal, ello conllevaría una discriminación para esos trabajadores por razón de enfermedad. En tal caso, un trabajador con 24 horas o más de ausencias en un mes por haber estado de baja médica, tendría derecho a un 0 % de la cuantía correspondiente al centro de trabajo. Si se interpretase esa norma colectiva en el sentido de que se calcula el importe de este plus computando las ausencias individuales debidas a la enfermedad, se vulneraría el artículo 2.3 de la Ley 15/2022 [...].»

Y, como también señala esa misma Sentencia, «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 [...].»

Siendo ese el punto de partida y descendiendo al presente supuesto –el análisis de la legalidad del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes–, hemos de hacer las siguientes consideraciones:

1. El citado precepto establece una mejora económica a la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la empresa en las situaciones de IT y en los supuestos de

enfermedad justificada con preaviso a la empresa. Ahora bien, en este último caso limita tal mejora a cuatro días al año. Y en ambos supuestos, IT y enfermedad justificada con preaviso a la empresa, prevé la no aplicación del beneficio a aquellas personas trabajadoras con un grado de absentismo laboral superior al 5 % en el año inmediatamente anterior. Y se contiene una previsión expresa al respecto de las situaciones que no habrán de computarse para determinar ese grado de absentismo («ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia»).

Tal regulación, al parecer de esta Sala, introduce un trato desfavorable, discriminación directa, por enfermedad o estado de salud. En primer lugar, porque la previsión del párrafo cuarto de que en caso de enfermedad justificada (sin necesidad de mediar baja médica o situación de IT) se perciba el 50 % de su salario, limitándose este beneficio a cuatro días al año, supone una penalización de la situación de enfermedad cuando la misma es recurrente; esto es, cuando por condición de salud es superior a cuatro días año. Ello supone, tal y como se indica en la demanda y también sostiene el Ministerio Fiscal, que dicho pasaje vulnera lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución y en los artículos 2, apartados 1 y 3; y 26 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En segundo lugar, el penúltimo párrafo del artículo 48 del mismo convenio también introduce una penalización en la percepción del complemento a cargo de la empresa, en situaciones de IT derivada de contingencias comunes, cuando en el año anterior la persona trabajadora haya tenido un grado de absentismo superior al 5 %. Se trata de una causa de discriminación igualmente prohibida pues para determinar el grado de absentismo la norma convencional no excluye (a diferencia de otras situaciones sí previstas en su texto) las ausencias por IT ni las ausencias por enfermedades justificadas que no dan lugar a situaciones de IT. Ello supone un trato discriminatorio por razón de enfermedad o condición de salud, en aplicación de la doctrina antes señalada y sin que resulte posible realizar una interpretación del precepto que excluya un trato discriminatorio.

2. Ese mismo criterio ha sido mantenido por esta Sala en SAN de 1 de julio de 2025, proc. 113/2025; 8 de julio de 2025, proc. 162/2025, y 23 de diciembre de 2025, proc. 360/2025. En esta última, dictada en procedimiento de impugnación de convenio colectivo precisamente en relación a un complemento de IT que consideraba computables a efectos de absentismo las situaciones de IT, indicábamos lo siguiente:

«[...] Es cierto que en el presente supuesto, no nos encontramos con un incentivo que resulta minorado por el hecho de incurrirse en determinadas situaciones como se ha analizado por esta Sala en anteriores ocasiones, pero sí ante la suspensión del complemento de prestaciones de Seguridad Social previsto en el convenio colectivo cuando el trabajador incurre en una situación de IT o ha sido sancionado. Ambas situaciones, computan en caso de medición del absentismo. Si ello es así, y ante una situación de IT se distingue dependiendo del tipo de duración del proceso o incluso de la gravedad del mismo (...) ya no se incurriría en una discriminación por razón de enfermedad, pues todos los trabajadores que perciben el complemento están en situación de IT, sino por las concretas condiciones de salud previstas en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 como causa de discriminación prohibida. Ante la diferente entidad del proceso, éste se computa o no como causa de absentismo a efectos de la suspensión del complemento de IT [...]».

3. Señala la representación de la patronal que lo que se pretende en la demanda es reescribir lo pactado en la negociación colectiva. Tal argumento, sin embargo, no puede ser compartido. Si lo que se pretende es paliar el absentismo lo que no resulta posible es que se utilicen criterios que supongan una discriminación directa por enfermedad o por estado de salud, vulnerando lo previsto en el artículo 2.3 de la Ley 15/2022. Esto es, la negociación colectiva no puede introducir o mantener criterios discriminatorios abiertamente opuestos a la Ley. Y ello sin perjuicio de que las partes negociadoras siempre puedan pactar una nueva redacción del precepto sin la utilización de aquel criterio

discriminatorio (actualmente el convenio en cuestión está en situación jurídica de ultraactividad y en fase de negociación del que deberá sustituirlo).

En definitiva, al estimarse la demanda en el presente supuesto, a diferencia de que lo que concluyó el Tribunal Supremo en la citada STS 20 de enero de 2025, no se desvirtúa la naturaleza del complemento al no resultar posible una interpretación del precepto conforme a criterios no discriminatorios.

4. Se añade, además, un argumento adicional al respecto de la nulidad de los pasajes del precepto cuestionado. Se trata de la existencia de discriminación por asociación. La misma está definida en el artículo 6.2.a) de la Ley 15/2022 cuando se indica que «Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio». La regulación del precepto cuestionado, por cuanto no excluye las situaciones de IT ni las ausencias por enfermedades justificadas, supone tomar en consideración para el cómputo del grado de absentismo las bajas de la totalidad de la plantilla; esto es, tal regulación permite discriminar a determinados trabajadores en función del absentismo que cuenta las bajas del resto de la plantilla. Así pues, la discriminación que se introduce es, además, por la enfermedad computada de tal plantilla. Se incurre, por ello, en un supuesto de discriminación por asociación que, igualmente, supone que los pasajes cuestionados en la demanda deban considerarse como nulos.

En definitiva, al utilizarse criterios de discriminación directos por razón de enfermedad o estado de salud y suponer, además, la introducción de un criterio de discriminación por asociación, los pasajes cuestionados (limitación temporal prevista en el párrafo cuarto y exclusión de la mejora en función del grado de absentismo prevista en el penúltimo párrafo del artículo 48 del convenio) deben declararse nulos. Y, siendo así, también se ha de suprimir el último párrafo del artículo 48 pues el mismo introduce una excepción que, con la anulación del párrafo anterior, carece ahora de objeto. Y ello sin merma o perjuicio alguno para las incapacidades temporales por contingencias profesionales, para las que se establece un complemento a cargo de la empresa hasta el 100 % de la base reguladora del mes anterior y desde el primer día de la baja, en el párrafo segundo del artículo 48 del mismo convenio.

En consecuencia, debe declararse la nulidad de los apartados del acuerdo indicados en el suplico de la demanda.

Cuarto.

Notifíquese la presente resolución a las partes personadas y hágase saber que contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (artículo 205 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos la demanda de interpuesta por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhieren los sindicatos Valorian y la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios), frente a la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV); con intervención del Ministerio Fiscal; y en consecuencia, declaramos la nulidad de los siguientes pasajes que se resaltan (subrayado y negrita) del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2025):

«Artículo 48. *Incapacidad temporal (IT).*

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el/la trabajador/a perciba la diferencia existente

entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de su salario, tomando para su cálculo la base de cotización del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de doce meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante, este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

La empresa complementará hasta el 100 % de la BRD del mes anterior desde el 1.º día en caso de IT motivada por AT (accidente de trabajo) o EP (enfermedad profesional) y a partir del 4.º día para el resto de casos.

Asimismo, la empresa abonará el 50 % de la base de la Seguridad Social del mes anterior al de la baja por IT los tres primeros días de la misma, en los supuestos de contingencias comunes.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 50 % de su salario **sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.** A estos efectos se considerará la existencia de “enfermedad justificada” sin que necesariamente tenga que mediar baja médica o situación de IT, englobando también justificantes expedidos por los médicos de familia en los que prescriban reposo domiciliario y/o visitas a centros hospitalarios, sean públicos o privados, a través de los servicios de urgencia debidamente justificados.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la Comisión Paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 5 % en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Quedan excluidas del límite de 5 % las incapacidades temporales derivadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo, debiendo en estos casos complementarse hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día y hasta su finalización».

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el artículo 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la calle Barquillo, 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0384 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0384 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.