

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6392 *Resolución de 6 de marzo 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 Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia número 175/2025, de fecha 23 de diciembre de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento n.º 360/2025 sobre impugnación de convenios, seguido por demanda de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA), a la que se adhirió CGT, contra Airbus Operations, SL, Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Helicopters España SA, Comisiones Obreras de Industria y Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial (ATP-SAE), con intervención del Ministerio Fiscal.

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 5 de mayo 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 VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (código de convenio n.º 90014043012002), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de mayo de 2025.

Segundo.

El día 13 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 parcialmente la demanda formulada por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA), a la que se adhirió CGT, contra Airbus Operations, SL, Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Helicopters España SA, Comisiones Obreras de Industria y Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial (ATP-SAE), con intervención del Ministerio Fiscal, y declarar nulo el párrafo 5 del artículo 27 del VII Convenio colectivo de las empresas del grupo Airbus atinente a la consideración de absentismo las situaciones de IT por enfermedad o accidente, a efectos de reducir la cuantía del complemento si el mismo se incrementa respecto al año anterior.

De la misma manera se declaran nulas las previsiones contenidas en el apartado 3 del artículo 57 del mencionado convenio, que consideran como factores a analizar en relación con el absentismo las faltas (suspensión de empleo y sueldo) y la incapacidad temporal.

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 la Sentencia n.º 175/2025 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 23 de diciembre de 2025, recaída en el procedimiento n.º 360/2025, sobre impugnación de convenios colectivos, y relativa al VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (código de convenio n.º 90014043012002), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de mayo 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 marzo 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: 175/2025

Fecha de Juicio: 17 de diciembre de 2025.

Fecha Sentencia: 23 de diciembre de 2025.

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000360/2025.

Materia: Impug. convenios.

Ponente: Doña Ana Sancho Aranzasti.

Demandante/s: Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA), Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA).

Demandado/s: Airbus Operations SL, Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Helicopters España SA, Comisiones Obreras de Industria, Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial (ATP-SAE).

Partes interesadas: Unión de Trabajadores Independientes y Libres (UTIL), Confederación General del Trabajo (CGT).

Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve resumen de la Sentencia: La audiencia Nacional anula las referencias contenidas en los artículos 27.5 y 57.3 del convenio colectivo de las empresas del grupo Airbus, que consideran computables a efectos de control del absentismo y consiguiente suspensión del complemento de IT previsto en el convenio, las situaciones de IT por enfermedad o accidente y la imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo. Las primeras, por contravenir lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 15/2022 por

constituir una discriminación por condición de salud y la segunda, por constituir una multa de haber.

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 0000365.
Modelo: ANS105 Sentencia.
IMC: Impugnación de convenios 0000360/2025.
Procedimiento de origen: /
Sobre: Impug. convenios.

Ponente Ilmo/a. Sr/a: Doña Ana Sancho Aranzasti.

Sentencia 175/2025.

Ilmo/a. Sr./Sra. Presidente:

Don Ramón Gallo Llanos.
Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

Doña Ana Sancho Aranzasti.
Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

En Madrid, a veintitrés de diciembre de dos mil veinticinco.

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 0000360/2025 seguido por demanda de Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores UGT FICA (letrado don Enrique Lorenzo Pardo) y Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos SIPA (letrado don Roberto Corrochano Sánchez) contra Airbus Operations SL, Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Helicopters España SA (representadas por el letrado don Ignacio Esteban Ros), Comisiones Obreras de Industria (letrado don Pablo Manuel Simón Tejera), Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial ATP-SAE (letrado don Héctor Dario López Jurado), Confederación General del Trabajo CGT (letrada doña Silvia González Arribas), Unión de Trabajadores Independientes y Libres UTIL (no comparece); con intervención del Ministerio Fiscal (Ilmo. Sr. don Manuel Campoy Miñarro) sobre Impug. Convenios. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. doña Ana Sancho Aranzasti.

Antecedentes de hecho

Primero.

El 3 de noviembre de 2025 fue interpuesta demanda por las representaciones letradas de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA) y el Sindicato Independiente de Profesionales

Aeronáuticos (SIPA), frente a Airbus Operations SL, Airbus Defence and Space SAU, Airbus Helicopter España SA, Comisiones Obreras de Industria y Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial (ATP-SAE) en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaba se dictase sentencia por la que:

– Con carácter principal se suprimiera el texto exacto que de los apartados 4 y 5 del artículo 27 y artículo 57 del VII Convenio colectivo de las empresas Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations SL, y Airbus Helicopters España SA, publicado el 17 de mayo de 2025, en el BOE n.º 119 se recoge en el punto 2.4 de la demanda.

– Con carácter subsidiario se suprimiera el texto completo de los apartados 4 y 5 del artículo 27 y el artículo 57.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, por decreto de 5 de noviembre de 2025 las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el día 20 de enero de 2026, señalamiento que fue suspendido y sustituido por otro el 17 de diciembre de 2025. Llegado el día 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. UGT FICA ratificó la demanda y realizó una serie de matizaciones. La demanda es una impugnación parcial por ilegalidad del convenio colectivo de Airbus de suspender el complemento de IT por absentismo, por el que se tienen en cuenta una serie de causas, que se consideran ilícitas.

El artículo 27 del convenio prevé modo de devengarse el complemento de IT. La cláusula de absentismo suspende el complemento si se supera el absentismo de un modo colectivo. La segunda condición es la superación de un absentismo individual. El complemento se reanuda si se vuelve a índices válidos, no devolviendo lo anterior salvo circunstancias de especial gravedad. El precepto también prevé la reducción del pago por otra causa.

El artículo 57 prevé lo que se computa como absentismo. Aclara en este momento que limita el objeto del pleito a la IT y a las sanciones. En relación con la IT se invoca la doctrina de la Sala que es discriminatoria por ausencias individuales por enfermedad. SAN 1 de julio de 2025 (computo de los complementos de IT). En el presente caso deben aplicarse los mismos argumentos. No se abona el complemento tomando en consideración las bajas de IT individuales y los procesos de IT en bajas de menos de 30 días. Condiciones retributivas que afectan al artículo 3 de la Ley 15/2022 (STS mayo de 2022).

En relación con la suspensión de empleo y sueldo particular, el artículo 58.3 prevé una multa de haber que penaliza después no cobrando el complemento de IT.

En relación a los permisos y retrasos, procede interpretación conforme y por ello, no es posible impugnar.

Se solicita la anulación solo del artículo 57, en relación a las faltas de suspensión de empleo y sueldo e IT y desiste del resto de impugnaciones de la demanda sobre dicho precepto.

2. SIPA ratificó y se adhirió a las manifestaciones anteriores, y a la aclaración sobre el objeto del suplico. No cabe interpretación posible del artículo impugnando que no sea la literalidad. Tanto el artículo 27 apartados 4 y 5 como el artículo 57 incluyen la IT como situación que penaliza el complemento de IT. Contrario a la ley 15/2022.

Pese a que todo lo anterior ya estaba en los convenios previos, no puede ser legalizado a raíz de la ley 15/2022 en el nuevo convenio.

Cita SAN 141/2025, 20 octubre 2025; SAN 8 de julio de 2025 102/2025; SAN 1 de julio de 2025; SAN 13 de febrero de 2025. SAN 132/2024 de 28-10.

Solicita la nulidad de los preceptos denunciados, con las aclaraciones.

3. CGT se adhirió a la demanda.

4. Las empresas demandadas se opusieron a la demanda. En relación a los hechos de la demanda manifestó:

Hecho primero y segundo: conformes (d. 66).

Hecho tercero: conforme parcial. Se dice que se impugnan los preceptos ante la autoridad laboral. Esto es así el 16 de diciembre de 2024 y 27 de febrero de 2025 invocando la ilegalidad de determinados preceptos (d. 68 y 69). No es cierto que se impugnara la ilegalidad de los preceptos que ahora se impugnan. Solo se cuestionó el 27.4, no el 27.5 ni el 57. Y ello es así porque estos preceptos del VII convenio son prácticamente idénticos a los previstos en los anteriores convenios, firmados por los actores. En relación artículo 27.4 fueron los propios actores los que propusieron la aplicación del método bratford en 2024, una vez ya promulgada la ley 15/2022. Al descriptor 64 consta correo representante de UGT proponiendo los textos que se impugnan ahora. D. 62 correos de SIPA.

Hecho 4: no conformes. El 28 de febrero de 2025 la DGT emite un requerimiento de subsanación (d. 70). Ninguna referencia se hace a los preceptos impugnados. El 13 de marzo de 2025, acta comisión negociadora del VII cc para subsanar los aspectos requeridos (d. 71). El 20 de marzo de 2025, impugnación SIPA de la subsanación (d. 72); el 27 de marzo de 2025 (d. 73), resolución de la DGT dando por buena la subsanación. El 4 de abril de 2025 nueva reunión para dar respuesta a la impugnación de SIPA (D. 74).

Hecho 5: Conformes. D. 75 resolución de la Autoridad Laboral teniendo por subsanados los defectos. D. 61, VII convenio.

Hecho 6: No conformes. Tras la firma del VII convenio han suscrito el 7 de julio de 2025 protocolo de gestión para el absentismo (d. 76) y el anexo I al protocolo (d. 77), con comunicación a la plantilla (d. 78).

En cuanto al fondo: Se remite al tenor literal del convenio colectivo (d. 61). Artículo 27.1 cc: complemento por IT. Percibir el complemento por IT siempre que se cumplan las condiciones del precepto. Problema de absentismo en Airbus.

La parte actora sostiene que el artículo 27.4 prevé la suspensión del pago tal y como lo define el artículo 57 del convenio colectivo incluyendo las previsiones allí contenidas. Se vincula de forma incorrecta el artículo 27 con el artículo 57, cuando no existe la misma. El artículo 27 el tenor literal, se consideran como factores «a analizar» pero no computan. El artículo 27 prevé la suspensión del complemento, pero el absentismo no se tiene en cuenta las ausencias del artículo 57. Si acudimos al descriptor 76, índice de absentismo apartado 3. El absentismo recurrente se define también en el protocolo.

La explicación del artículo 27.4 sería la siguiente:

1. El convenio complementa la IT, conforme al artículo 27.2 y 3. Dentro de los requisitos, suspensión temporal y cautelar del complemento con 2 circunstancias acumulativas.

2. Para el cálculo de tales índices solo se tiene el proceso de baja médica inferiores a 30 días y no otras ausencias.

3. No se elimina, sino que se suspende de forma cautelar.

Artículo 27.5: Se refiere al tenor literal. Se vincula este precepto con el artículo 57 cuando no se remite a las ausencias del mismo.

Discriminación por enfermedad: se dice por la actora para denegar o suspender el pago de una condición retributiva. Las sentencias dictadas en la demanda no se aplican al presente supuesto. La sentencia de 1 de julio de 2025 no es tampoco aplicable, al perderse de forma definitiva el complemento por IT.

En Airbus hay casi 20 conceptos salariales. El complemento es una mejora de prestaciones de SS, no es salario. Solo se abona a quien tenga el contrato suspendido por IT. Por ende, la suspensión o modulación solo puede aplicarse a quien tiene su relación suspendida por razón de enfermedad. No hay diferencia entre personas

enfermas y sanas, todos los que pueden suspender el complemento están en situación de IT.

Artículo 4.2 de la Ley 15/2022. Justificación objetiva y razonable. Finalidad legítima: reducir el absentismo. No se priva a las personas trabajadoras de un concepto salarial, siempre que se cumplan los dos requisitos previstos, el individual y el colectivo. SAN que en materia de retribución variable, ha considerado adecuada la reducción.

Multa de haber: del literal del convenio como del protocolo y anexo no se tienen en cuenta las ausencias por suspensión de empleo y sueldo para control del absentismo. Se opone a anular parte del artículo 57 del convenio, al vincularlo con el artículo 27.

5. CCOO se opuso a la demanda y se adhirió parcialmente a la demanda, no hay trato discriminatorio por IT y actos propios de los recurrentes.

Plantea que es poco congruente impugnar parte del convenio para no impugnar los instrumentos de desarrollo de los mimos que por remisión del convenio se han fijado. Tanto el protocolo como el anexo al protocolo que regulan la aplicación de las medidas de suspensión no pueden ser ajenas (DT del convenio). Sin embargo ni el protocolo ni el anexo han sido impugnados.

El protocolo es claro cuando se dice que la finalidad de control del absentismo no es la supresión de los complementos de IT, y determina que las medidas están sometidas al interés en promover la salud de las personas trabajadores. La suspensión cautelar es una medida subsidiaria de otras cuya finalidad es proteger la salud de los trabajadores. Las comisiones en la planta son las que deben valorar qué se hace en cada planta para luchar contra el absentismo. Si no se ha impugnado el protocolo, no puede existir un pronunciamiento.

6. ATP se adhirió a la contestación de CCOO.

Tercero.

A continuación se fijaron los hechos conformes y controvertidos:

Hechos conformes: Los artículos 27 y 57 traen causa de convenios colectivos previos firmados tanto por UGT como por SIPA; SIPA propuso el método Bradford para el cálculo del absentismo; el 28 de febrero de 2025 hubo un requerimiento de la autoridad laboral para subsanar el convenio colectivo; el 13 de marzo hay un acto de la comisión negociadora para subsanar: el 20 de marzo hay una nueva impugnación de UPA ante la autoridad laboral y una nueva subsanación el 4 de abril; las partes firmantes del convenio han suscrito el 7 de julio de 2025 un protocolo para la gestión del absentismo.

Hechos controvertidos: UGT y SIPA presentaron escritos el 16 de diciembre y el 27 de febrero de 2025 en los que impugnaban ante la autoridad laboral determinados preceptos del convenio colectivo, haciéndose referencia únicamente al artículo 27.4 no al artículo 27 en relación con el artículo 57; la redacción del artículo 27 fue fruto de las propuestas de los sindicatos en los años 2023 y 2024; el protocolo de absentismo se ha comunicado a la plantilla el 3 de septiembre de 2025; en el protocolo el único absentismo que se tiene en cuenta son las bajas por IT inferiores a 30 días.

Cuarto.

Seguidamente se propuso prueba, que se contrajo a la documental obrante en autos. UGT no reconoció la documental del descriptor 64; CCOO lo mismo. CGT: solo reconoció lo que reconocieran los demandantes. Los demandados reconocieron toda la documental. Emitidas las conclusiones, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, que solicitó el dictado de una sentencia estimatoria parcial, eliminándose los incisos «enfermedad, accidente e IT, de los artículos 27.4, 5 y 57 del convenio colectivo. 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.

Los sindicatos demandantes están implantados en el ámbito de aplicación del VII convenio colectivo de trabajo interempresas Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations SL, y Airbus Helicopters España SA, contando con secciones sindicales constituida y con representación unitaria suficiente como para obtener legitimación para negociar el convenio colectivo aplicable en el grupo empresarial.

Segundo.

El 23 de noviembre de 2023 se constituyó la comisión negociadora del VII convenio colectivo de Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations SL, y Airbus Helicopters España SA, constituida, en su parte social por lo sindicatos CC.OO (5 representantes), SIPA (3 representantes), ATP – Sae (2 representantes), CGT (2 representantes) y UGT FICA (1 representante). El 29 de noviembre de 2024 se acuerda la aprobación del VII convenio por la representación empresarial y la de los sindicatos CC.OO y ATP – Sae, procediendo a su registro el 3 de diciembre de 2024.

Descriptores 66 y 67.

Tercero.

Depositado el convenio, el 27 de febrero de 2025 UGT presentó escrito de alegaciones a la Dirección General de Trabajo señalando que determinados preceptos contravenían la legalidad vigente (artículos 12.1, 27.2, 3, 4 y 6, 34 bis, 35, 46.2 y 5, DA Primera y Segunda. El 10 de abril de 2025 el citado sindicato presentó escrito de ampliación de alegaciones.

Descriptores 4, 5 y 68.

Cuarto.

Asimismo el 16 de diciembre de 2024 el sindicato SIPA impugnó parcialmente ante la Dirección General de Trabajo el texto del VII convenio colectivo, en concreto sus artículos 5, 22, 27.4 y 6, 30, 34 bis apartado 4 y 43.4.

Descriptores 3 y 69.

Quinto.

El 28 de febrero de 2025 la Dirección General de Trabajo requirió a la comisión negociadora del convenio para que efectuara las subsanaciones que se reflejan en la comunicación que obra al descriptor 70, dándose por reproducidas.

Sexto.

El 13 de marzo de 2025 la Comisión negociadora del convenio se reunió al objeto de llevar a cabo las subsanaciones requeridas, levantándose acta que obra al descriptor 71. El acta fue impugnada por el sindicato SIPA en los términos que obran en el escrito incorporado al descriptor 72.

Séptimo.

El 27 de marzo de 2025 la Dirección General de Trabajo consideró cumplido el requerimiento de subsanación, dando por buenos los cambios introducidos a través del acta de 13 de marzo de 2025. Dado que se había recibido el escrito del sindicato SIPA

reseñado en el hecho probado anterior, se dio traslado a la Comisión Negociadora para realizar alegaciones, que se llevaron a cabo el 4 de abril de 2025 en reunión convocada al efecto.

Descriptores 73 y 74.

Octavo.

El 5 de mayo de 2025 la Dirección General de Trabajo dictó resolución ordenando la inscripción y publicación del VII Convenio Colectivo del grupo Airbus, siendo publicado en el BOE el 17 de mayo de 2025.

Descriptores 2, 61, 75 y 120.

Noveno.

El artículo 27 del citado convenio regula las prestaciones, accidentes y suspensión por maternidad o paternidad y el artículo 57 el absentismo. El IV convenio ya regulaba en su artículos 27 las citadas prestaciones y en su artículo 59 el absentismo; mientras que el V y el VI convenio colectivo regulaban en su artículo 27 las citadas prestaciones y en el artículo 58 el absentismo.

Descriptores 58, 59, 60 y 61.

Décimo.

El 7 de julio de 2025 se aprobó en Airbus un protocolo de gestión y actuación para la prevención y reducción del absentismo, que cuenta con un anexo regulador del procedimiento de gestión y actuación para la prevención y reducción del absentismo. Ambos documentos obran a los descriptores 76, 77, 121, 122 y 126 dándose por reproducidos.

Undécimo.

La aprobación del protocolo, junto con el manual de acceso y aplicación de puntuaciones Bradford para el control del absentismo fueron comunicadas a la plantilla mediante correo electrónico remitido el 3 de septiembre de 2025.

Descriptor 78.

Duodécimo.

Obra al descriptor 102 comunicación a trabajador de la empresa por la que se pone en su conocimiento la suspensión cautelar del complemento de las prestaciones de seguridad social que venía percibiendo, al producirse situaciones de absentismo recurrente.

Decimotercero.

La empresa procede a descontar de las nóminas los importes correspondientes a ausencia por enfermedad.

Descriptores 92 a 94, 96, 98 a 101, 103, 104, 107, 108 y 125.

Decimocuarto.

El 30 de octubre de 2025 fue celebrado intento de conciliación ante el SIMA con el resultado de «falta de acuerdo».

Descriptor 124.

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 cada una de las pruebas que se hacen constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

Tercero.

1. Impugnan los sindicatos demandantes el convenio colectivo de las empresas del grupo Airbus en lo referente al cómputo como causa de absentismo que índice en la percepción del complemento de prestaciones de seguridad previstas en dicho convenio, de las situaciones de incapacidad temporal y las sanciones (suspensión de empleo y sueldo). A las pretensiones anteriores se oponen las empresas demandadas así como los sindicatos CCOO y ATP, por las razones ya expuestas en los antecedentes de hecho de la presente resolución.

2. No son hechos controvertidos y así han quedado reflejados en los ordinales fácticos, que constituida la comisión negociadora para la aprobación del VII convenio colectivo de las empresas demandadas, se alcanzó acuerdo el 29 de noviembre de 2024. Con posterioridad tanto el sindicato UGT como el sindicato SIPA realizaron alegaciones al texto del convenio, entre las que figuraba la falta de conformidad a derecho del artículo 27 de la norma convencional. El 28 de febrero de 2025, la comisión negociadora fue requerida por la Dirección General de Trabajo para realizar las subsanaciones que se consideraban oportunas. Reunida la comisión negociadora el 13 de marzo de 2025 se levantó acta con las modificaciones operadas, siendo trasladadas a la Autoridad Laboral quien en fecha 27 de marzo de 2025 consideró cumplido el requerimiento de subsanación, dando por buenos los cambios introducidos a través de la referida acta. Pese a que la misma fue impugnada por el sindicato SIPA, el 5 de mayo de 2025 se ordenó el registro y publicación del VII convenio colectivo que fue publicado en el BOE el 17 de mayo de 2025.

3. Vistos los antecedentes, debemos partir de los preceptos que expresamente se impugnan al objeto de plasmar su contenido. En concreto, reza el artículo 27 en sus apartados 1 a 4 del VII convenio lo siguiente:

«Artículo 27. Prestaciones de enfermedad, accidentes y suspensión por maternidad o paternidad.

27.1 Con el objetivo de evitar perjuicios adicionales a la persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa, se establece la posibilidad de percibir, adicionalmente a las prestaciones económicas que brinda la Seguridad Social, un complemento adicional específico siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en el presente artículo.

27.2 En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, desde el primer día de la baja y hasta el 15.º, ambos inclusive, se complementarán las prestaciones económicas reglamentarias de la Seguridad Social hasta el importe del salario base más el plus de antigüedad que corresponda del periodo que dure la situación de baja.

27.3 Desde el 16.^a día de baja o desde el primero si es por causa de accidente laboral, las prestaciones económicas de la seguridad Social se complementarán hasta el 100 % del salario regulador. Lo mismo ocurre en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, en la cuantía y condiciones establecidos en la legislación vigente. Solo a los efectos de este párrafo, el salario regulador queda integrado exclusivamente por los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Plus de antigüedad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de turno.
- Plus de línea de vuelo.

Los pluses horarios se calcularán en función de las horas teóricas que hubiera tenido que trabajar, en situación de alta, la persona afectada.

La remuneración resultante no podrá en ningún caso exceder el salario regulador definido anteriormente.

27.4 Al objeto de incidir en un control eficaz del absentismo y dado las repercusiones sociolaborales que unos índices elevados suponen para la consolidación de cargas de trabajo, atracción de nuevos programas y proyectos, estabilización y reducción de costes, todo ello unido al bienestar y la salud de las personas trabajadoras, con objeto de actualizar y modernizar los beneficios que forman parte de la protección social de la plantilla, de manera equilibrada entre los conceptos definidos y desde el punto de vista de bienestar y la eficiencia, se hace necesario añadir a lo ya dispuesto lo siguiente:

– Se analizarán las causas de reiteración, con la finalidad de ayudar a estas personas trabajadoras a mejorar su salud.

– Cuando el índice de absentismo: i) supere el umbral de absentismo de referencia según el colectivo de que se trate, del 3.93 % para el colectivo blue collar o del 2.50 %, para el de white collar, en función del colectivo al que pertenezca la persona trabajadora afectada, y ii) se produzcan situaciones de absentismo recurrente de la persona trabajadora (según metodología Bradford, contabilizando procesos inferiores a 30 días, con una puntuación superior a 81, 375, 648 en 12, 24 y 36 meses, respectivamente), el complemento de las prestaciones reglamentarias de IT de la Seguridad Social, regulado en los artículos 27.2 y 27.3, en caso de enfermedad común o accidente no laboral se suspenderá cautelarmente.

– A los efectos de la suspensión cautelar del complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, dichas cantidades podrán ser reembolsadas, si tras el análisis oportuno, se acredita que concurren circunstancias de considerable gravedad (tomando como referencia el RD 1148/2011, de 29 de julio) que justifiquen dicho reembolso. Se dará oportuna información a las comisiones locales de vigilancia de convenio del análisis realizado.

– El complemento de las prestaciones reglamentarias de IT se reanudará, en todo caso, cuando el índice Bradford de la persona trabajadora sea menor que el de referencia ya citado».

27.5 Con carácter general, la Dirección de las empresas dará preferencia a la aplicación de medidas individuales sobre las medidas de carácter colectivo. Si bien, si el índice de absentismo por enfermedad o accidente experimenta un incremento, respecto al año anterior, las causas del mismo serán analizadas en las comisiones locales de vigilancia de convenio. Realizada esta evaluación, la Dirección de las empresas podrá adoptar las medidas necesarias, incluida la de suspensión, por el tiempo que esta estime adecuado, del abono del complemento referido en el apartado 3 del presente artículo entendiéndose en ese caso que el complemento a aplicar, será el recogido en el artículo 27.2 pero referido a todo el período de la baja médica. Ello en línea con lo ya

regulado en los convenios colectivos de CASA e incorporado desde el I Convenio Colectivo Interempresas y sucesivos. En todo caso, para la percepción de los citados complementos será preciso el cumplimiento de la normativa preventiva de la empresa. En caso de discrepancia, la Dirección decidirá a los efectos establecidos en el párrafo anterior. Sobre lo anterior, se informará a las comisiones locales de vigilancia de convenio.

4. De acuerdo con reiterada doctrina expresada en STS de 16 de febrero de 2025, rec. 62/2025 sobre interpretación de las normas de carácter colectivo:

"La doctrina de esta Sala sobre los mecanismos de interpretación de los convenios colectivos es reiterada y constante, aunque en los últimos tiempos ha sufrido una evolución a través de la matización de la jurisprudencia anterior. "La; STS n.º 1135/2020 de 21 de diciembre, Recurso: 76/2019 lo refleja muy bien cuando señala lo siguiente: «Respecto de la interpretación de los convenios colectivos, es doctrina constante de esta Sala, reiterada entre otras en la STS de 13 de octubre de 2020, Rec. 132/2019, que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (artículos 3.1 y 285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (artículos 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (artículos 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007). Doctrina que resulta aplicable también a los pactos y acuerdos colectivos de empresa."

5. De la interpretación literal del precepto se desprende que:

a) El artículo 27.1 prevé un complemento de las prestaciones de Seguridad Social en caso de IT.

b) Los apartados 2 y 3 prevén el porcentaje del complemento hasta el 15.º día de baja en caso de enfermedad común y accidente no laboral y a partir del día 16.º en caso de accidente laboral.

c) Al objeto de incidir sobre el control del absentismo, a las previsiones anteriores, añade el apartado 4.º:

– Que se analizarán las causas de reiteración con la finalidad de mejorar la salud de las personas trabajadoras.

– Que si el índice de absentismo supera el umbral de absentismo de referencia del colectivo que se trate, y se produzcan situaciones de absentismo recurrente de la persona trabajadora, el complemento en caso de enfermedad común o accidente no laboral se suspende cautelarmente.

– Las cantidades podrán ser reembolsadas, caso de suspensión, si tras el análisis oportuno, se acredite la concurrencia de circunstancias de extraordinaria gravedad.

– Y se concluye que el complemento de las prestaciones reglamentarias de IT se reanudará, en todo caso, cuando el índice Bradford de la persona trabajadora sea menor que el de referencia ya citado.

Cuarto.

1. Por su parte, el artículo 57 del convenio colectivo, dispone lo siguiente en lo que aquí interesa:

«artículo 57. Absentismo.

Reconociendo el problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del personal en el centro de trabajo, la Dirección y los Representantes de las Personas Trabajadoras coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la compañía, contando para ello con la actuación del personal médico de empresa adscrito al Servicio de Prevención y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas que trabajan.

El Comité Interempresas de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente elaborará un plan de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo.

Se definirá como indicador de absentismo el definido a nivel de grupo como indicador común para medir el absentismo en cada una de las plantas y/o colectivos, que a la firma del convenio se basa en los parámetros de enfermedad y accidente laboral. Este indicador, aunque permanezca estable durante el período 2024-2027, será susceptible de ser actualizado cuando el Grupo lo modifique, analizándose por el Comité Interempresas de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente al objeto de que su aplicación sea homogénea de cara a lo recogido en el artículo 27.4.

Con independencia del objetivo global de absentismo previamente definido, se consideran en cualquier caso factores o causas a analizar los siguientes:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo).
 - Permisos.
 - Retrasos.

 - Incapacidad Temporal.
- No serán computables a efecto de tal cuantificación los siguientes aspectos:
- Excedencias.
 - La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente y Secciones Sindicales).
 - Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo laboral grave e inminente, cuando se decrete por la Autoridad Laboral o lo decida la Dirección, sea o no a instancia de los Representantes de las Personas Trabajadoras.
 - Ejercicio de cargo público representativo.
 - Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - Fuerza mayor temporal.
 - Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
 - Ejercicio del derecho de huelga.
 - Cierre legal de la Empresa.
 - El uso de la flexibilidad contemplada en el artículo 10.

El Comité Interempresas de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente coordinará la elaboración de los planes de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo.»

2. No puede obviarse que en el seno de la empresa el absentismo es una cuestión que preocupa. De hecho, el propio convenio colectivo ya se encarga de reflejarlo en el artículo 27.4 que, a diferencia de lo que apunta la empresa, no puede desconectarse de lo dispuesto en el artículo 57. Como tampoco este precepto, del protocolo aprobado en la empresa para la prevención y reducción del absentismo. El protocolo, que obra al descriptor 76 refleja en su introducción que «el absentismo representa un desafío significativo para las empresas» y que «con el objetivo de abordar esta situación de una manera más efectiva y equitativa se acordó entre las partes firmantes del VII convenio la modificación del artículo 27 así como el desarrollo del presente protocolo de absentismo (artículo 57)».

3. De dicha declaración de intenciones se desprende, sin género de duda, que la regulación del absentismo en el convenio colectivo se produce tanto por el artículo 27 como por el artículo 57, desarrollándose este último por lo dispuesto en el protocolo. Y no puede hacerse una interpretación sesgada del artículo 27 ni considerarlo de forma aislada porque si ello fuera así, el propio precepto no indica qué parámetros han de utilizarse para medir el absentismo de referencia del colectivo y el absentismo de carácter recurrente que puede concurrir en un determinado trabajador. Es por ello que habrá que acudir a los parámetros fijados en el artículo 57, desarrollados por el protocolo. En consecuencia con lo dispuesto anteriormente, no puede considerarse que el único absentismo que se tiene en cuenta para la suspensión del complemento son las bajas por IT inferiores a 30 días como se sostuvo por la empresa.

4. Decimos esto por cuanto el artículo 57 y el propio protocolo siguen una línea común:

a) El artículo 57 concreta qué se considera indicador de absentismo: el definido a nivel de grupo como indicador común para medir el absentismo en cada una de las plantas y/o colectivos, que a la firma del convenio se basa en los parámetros de enfermedad y accidente laboral.

b) Se añade: con independencia del objetivo global previamente definido, se consideraran en cualquier caso como factores o causas a analizar: faltas (suspensiones de empleo y sueldo, permisos, retrasos, incapacidad temporal).

c) Y se indica: no se computarán a efectos de tal cuantificación los aspectos a continuación reseñados: excedencias, funciones sindicales o de representación de personal, ausencias por riesgo laboral, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad de la persona trabajadora, fueran mayor temporal, causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación de trabajo, huelga, cierre legal de la empresa y uso de la flexibilidad.

d) El protocolo aclara que la medición del absentismo a nivel de grupo no afectará a las situaciones reflejadas en su punto 3, en los que no se encuentra en ningún caso ni los procesos de IT ni las sanciones.

e) Y por lo que respecta al cálculo del absentismo recurrente y la aplicación de la metodología Bradford, no son computables únicamente respecto a la medición del absentismo recurrente los procesos por IT que no superen los 29 días, los relacionados con patologías graves y otras ausencias derivadas de patologías asimilables.

5. Es decir que como ya apuntamos, la suspensión del complemento de IT se produciría cuando concurrieran dos situaciones acumulativas: la superación del umbral de absentismo de cada colectivo y el trabajador incurriera en un absentismo recurrente. De todo lo expuesto se infiere que además del absentismo de grupo el propio convenio prevé como situación a analizar tanto los procesos de IT como las sanciones. Análisis que no puede entenderse sino como cómputo, pues si efectivamente la IT y las sanciones no se hubiera querido incluir entre los factores a computar, no se entiende por qué no ha sido incluida en la lista prevista en el artículo 57 ni en el protocolo. De hecho, el propio protocolo, tampoco excluye en el cómputo del absentismo recurrente las bajas superiores a 29 días.

Quinto.

1. Tal y como se expresó en la STS de 20 de enero de 2025, rc. 99/2024, «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».

2. 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 (véase que el propio artículo 27.4 del convenio permite el reembolso de cantidades si se acredita que concurren circunstancias de especial gravedad al igual que el anexo al protocolo) 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. Complemento que se detrae de las nóminas de los trabajadores, cuando concurren las circunstancias previstas en el convenio tal y como reflejan los recibos salariales aportados por CCOO.

Sexto.

1. Y a la misma conclusión ha de llegarse si nos encontramos ante el cómputo de sanciones (suspensión de empleo y sueldo) pues como ya hemos apuntado en anteriores resoluciones de la Sala, entre ellas la dictada el 19 de junio de 2023, proceso 114/2023:

«El artículo 58.3 ET introduce con carácter imperativo la prohibición, respetada por el artículo 75 del convenio, de sancionar con multas de haber, limitación que para su efectividad debe interpretarse en un sentido amplio.

Serían contrarias a la legalidad no sólo aquellas sanciones que de forma directa supusieran una detracción del salario debido al trabajador por su trabajo realizado y del que ha dispuesto el empresario, sino también otras consecuencias derivadas de la sanción impuesta cuyo resultado supusieran merma salarial.»

En el presente caso, computar como absentismo la suspensión de empleo y sueldo comporta a nuestro entender la imposición de una multa de haber, pues más allá de la imposición de la suspensión de la percepción de las retribuciones por un periodo más o menos prolongado de tiempo que se origina por la sanción, si el absentismo supera los límites convencionales al computarse de nuevo la citada sanción, lleva a aparejada la

retroacción de las cantidades devengadas por el complemento y la suspensión del abono del mismo, tal y como se infiere de los recibos de nóminas aportados por CCOO en su ramo de prueba, por lo que también debe estimarse la pretensión ejercitada en relación al cómputo de la sanción de suspensión de empleo y sueldo a efectos del cómputo de absentismo a efectos de suspender el complemento de IT.

Séptimo.

Dado que el sistema de control de absentismo instaurado por la empresa resulta legítimo en consonancia con la doctrina de la Sala Cuarta ya apuntada, y el mismo viene avalado tanto por el convenio colectivo en su artículo 27 como por el protocolo implantado, que se entiende como un desarrollo del artículo 57; y dado que la demanda fue ratificada en su integridad, salvo en lo referente a la impugnación del artículo 57 que solo se constriñe a las previsiones atinentes a las situación de IT (enfermedad o accidente) y sanciones (suspensión de empleo y sueldo), procede estimar parcialmente la demanda y:

1. Declarar nulo el párrafo 5 del artículo 27 atinente a la consideración de absentismo la enfermedad o el accidente, a efectos de reducir la cuantía del complemento de IT si el mismo se incrementa respecto al año anterior.
2. Declarar nulas las previsiones contenidas apartado 3 del artículo 57, considerando como factores a analizar en relación con el absentismo: las faltas (suspensión de empleo y sueldo) y la incapacidad temporal.

Octavo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que frente a la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (artículo 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA) y el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA), a la que se adhirió CGT frente a Airbus Operations SL, Airbus Defence and Space SAU, Airbus Helicopter España SA, Comisiones Obreras de Industria y Asociación de Técnicos del Sector Aeroespacial (ATP-SAE), con intervención del Ministerio Fiscal; y en consecuencia:

1. Declaramos nulo el párrafo 5 del artículo 27 atinente a la consideración de absentismo la enfermedad o el accidente, a efectos de reducir la cuantía del complemento de IT si el mismo se incrementa respecto al año anterior.
2. Declaramos nulas las previsiones contenidas apartado 3 del artículo 57, que consideran como factores a analizar en relación con el absentismo: las faltas (suspensión de empleo y sueldo) y la incapacidad temporal.

Sin imposición de costas.

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 0360 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0360 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

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 sólo 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.