

ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES (EN HUELGA)

Planta de Tablada (Airbus España)

- **Fecha:** 16 de julio
- **Hora:** 9:30 horas
- **Lugar:** Factoría de Tablada, Sevilla
- **Moderadora:** Mamen
- **Asistentes:** Plantilla en huelga de la planta de Tablada, representación de los sindicatos y del comité de empresa de Tablada.

1. Apertura y normas de la Asamblea

La sesión se inicia con la presentación de la moderadora, Mamen, quien felicita a las compañeras por el día de su santo y establece las pautas de participación para asegurar el respeto mutuo y garantizar intervenciones ágiles (flexibles, pero con un límite recomendado de entre dos y tres minutos por persona). Se hace un llamamiento al espíritu constructivo, remarcando que desde el 1 de julio las asambleas son un espacio abierto y democrático para debatir de forma libre y respetuosa.

2. Situación de las plantas y datos de impacto productivo

Se expone un reporte actualizado sobre el estado de movilizaciones en Airbus España:

- **Paro total:** Están completamente paradas las plantas de Illescas, Albacete, Getafe, CBC, San Pablo y Tablada.
- **Rechazo a concesiones locales:** Se destaca la firmeza de la planta de Albacete, cuya asamblea rechazó un pacto local propuesto por la dirección de Airbus Helicopters para desbloquear de forma aislada su centro de producción, reafirmando que la negociación es conjunta para toda Airbus España.
- **Impacto industrial y económico:** El parón de producción está afectando gravemente los compromisos de entrega de aeronaves de clientes. Se reporta que en San Pablo hay 5 MRO parados, la entrega del MSN159 a Francia de A400M, prevista para antes de agosto, se encuentra detenida y el CN 295 previsto enviar para la feria de Farnborough del 20 al 24 de julio también. Se asume que, aunque la plantilla pierde salario, la empresa está asumiendo costes millonarios, lo que equilibra el pulso de fuerzas.

3. Debate salarial: Cláusula IPC +10% vs. Propuesta de la dirección

El debate principal se centra en la idoneidad y el cálculo de la propuesta sindical de un incremento salarial basado en el IPC +10%:

- **Argumentos de contención y responsabilidad:** Otros trabajadores llaman a la prudencia y apuestan por la "responsabilidad". Se expone que un incremento del IPC +10% comprometería la competitividad de las tarifas industriales de plantas como Cádiz o Tablada frente a competidores directos o filiales como Airbus Polonia, pudiendo encarecer piezas clave y amenazar el empleo a largo plazo. Se recuerda que el preacuerdo inicial entre tres de los sindicatos hace diez meses

aspiraba a un 9% en dos años (sin IPC). Se insta a calcular las hipótesis individuales del diferencial sobre el IPC.

- **Defensa de la propuesta:** Varios intervinientes defienden que el IPC +10% no es un capricho irracional, sino un punto de partida técnico en la negociación colectiva para recuperar el poder adquisitivo real perdido en los últimos años, especialmente en un contexto de récords en carga de trabajo, rearme internacional y altos beneficios previstos.

4. Más allá del plano económico: Respeto y condiciones laborales

Una amplia mayoría coincide en que el conflicto trasciende lo estrictamente monetario y responde a un hartazgo generalizado por las políticas de Recursos Humanos de la dirección:

- Se denuncian trabas e incumplimientos sistemáticos como: en reducciones de jornada, el fin de detalles históricos (como el pin de los 35 años) y el rechazo injustificado a liquidaciones por dietas y forfait (comidas en comedores de Getafe).
- Se critica la falta de respeto hacia los trabajadores e indemnizaciones injustas o despidos recientes. La falta de un salario justo se interpreta como la única garantía tangible para recuperar la confianza de la dirección en cumplir los compromisos firmados.

5. Coordinación de los Grupos de Trabajo de Huelga

Se informa sobre la creación de grupos de apoyo transversales al margen de las siglas sindicales:

- **Comunicación:** Se ha consolidado la información del Polo Sur (Tablada, San Pablo y Cádiz) mediante un canal de WhatsApp oficial para unificar la información de asambleas y evitar rumores.
- **Logística:** Getafe lidera el desarrollo de una aplicación móvil anónima y segura (basada en el ID de identificación/badget) para facilitar las votaciones asamblearias masivas. Se coordinan pancartas y logística de cara a la gran manifestación prevista para la semana siguiente en Sevilla.

6. Estado de la Mesa de Negociación y Próximos Pasos

Se califica de hito histórico que en la mesa de negociación de ayer participaran dos compañeras como observadoras de la plantilla. Informan que, a pesar de pequeños acercamientos en materia de vacaciones, las posiciones sobre el teletrabajo y el apartado salarial siguen totalmente bloqueadas. La dirección ofrece actualmente un 3,5% (el IPC de este año) y mantiene su postura inamovible frente al incremento reclamado.

No obstante, la presión surte efecto: la dirección ha aceptado reunirse hoy manteniendo las plantas paradas. Asimismo, se avecina el escaparate del Air-show 2026 en Reino Unido (donde Airbus corre el riesgo de no poder enviar material de exhibición por la huelga) y se ha filtrado que Guillaume Faury intervendrá directamente en el conflicto la próxima semana ante la incapacidad de los gestores locales para resolverlo.

7. Votación y Resolución

Sometida a votación a mano alzada la continuidad de las movilizaciones:

- **Resolución:** Se aprueba por mayoría aplastante (solo un voto en contra y con dos abstenciones) **mantener la huelga el día de mañana.**

- **Acciones:** Mañana viernes habrá asamblea ordinaria en Tablada a las 9:30 horas, ya que un grupo representativo se desplazará a Cádiz para apoyar las protestas allí.

8. Cierre y Firmas

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y se redacta la presente acta en la planta de Tablada, a 16 de julio de 2026, 10:30 horas.

En prueba de conformidad y para que conste a los efectos oportunos de coordinación con el resto de plantas y el Comité de Huelga:

Firma y Rúbrica

Representante del Grupo de Trabajo de Comunicaciones de las personas trabajadoras de Airbus Tablada

ANEXO: RESUMEN DE INTERVENCIONES DESTACADAS

- **Intervención 1 (Mamen):** Actuó como moderadora insistiendo en que el respeto absoluto en los turnos de palabra y el debate abierto son la base de la legitimidad de esta huelga.
- **Intervención 2 (Defensa del IPC +10%):** Un compañero explicó técnicamente que el IPC +10% busca "dejar de perder" poder adquisitivo en una etapa en la que la compañía "está subiendo como un cohete" por el rearme de presupuestos de defensa, señalando que "no podemos morir de éxito en la fábrica y ser incapaces de llenar el carro del supermercado".
- **Intervención 3 (Llamado a la prudencia y competitividad):** Un trabajador instó a hacer números de forma individualizada (RSI, antigüedad, balances). Explicó el riesgo de perder paquetes de trabajo frente a las tarifas baratas de Polonia si se inflan los costes de fabricación de piezas locales, solicitando de cara al futuro votar un término medio razonable. Mostró preocupación por la desigualdad salarial que sufren los nuevos contratados que entran con sueldos muy bajos.
- **Intervención 4:** Un compañero replica a la preocupación expresada sobre la competitividad de las tarifas de Airbus España (que se comparaban con las de Airbus Polonia para conseguir paquetes de trabajo como los de la A320). Señala que la tarifa de Alemania es perfectamente rentable y, a pesar de ello, no se mueven ni bajan los paquetes de trabajo.

- **Intervención 5 (Fondo de inversión):** Un interviniente analizó que hoy en día no se negocia realmente con los directores de planta locales, sino con grandes lobbies y fondos de inversión como BlackRock, que exigen dividendos de dos dígitos a costa de la plantilla, olvidando el papel inversor del propio Estado.
- **Intervención 6 (Sentimiento de unión de la plantilla):** Una trabajadora con dos años de antigüedad relató que, aunque ella no tiene aún derecho a subidas de categoría o pérdida de poder adquisitivo acumulado, secunda la huelga por solidaridad con sus compañeros y para frenar "la deriva de vacile y pisoteo de derechos" de la dirección. Añadió que quiere "jubilarse en esta empresa con orgullo" y no verse obligada a buscar trabajo en LinkedIn por la precariedad interna.
- **Intervención 7 (Caso Ekaitz):** Se debatió extensamente el carácter supuestamente injusto y arbitrario de la RSI (Revisión Salarial Individual). Un trabajador invitó a los asistentes a buscar en Google el nombre de *Ekaitz Lucio Arrieta* para corroborar con pruebas cómo el sistema de méritos que vende la dirección es irreal e injusto.
- **Intervención 8 (Dignidad frente a la coacción):** Se recordó que la lucha no es "contra la empresa o la dirección en sí", sino contra la agresividad de las políticas de Recursos Humanos. Se expusieron casos graves de compañeros que para conciliar jornadas por cuidado de hijos tienen que amenazar con demandas judiciales para que se les respete el horario. Se concluyó que solo un acuerdo económico blindado puede resolver el conflicto, ya que cualquier promesa verbal sobre condiciones de respeto a partir de ahora es "papel mojado" dada la desconfianza actual.