

# ACTA DE LA ASAMBLEA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA FACTORÍA AIRBUS TRABLADA (SEVILLA)

- **Fecha:** 17 de julio de 2026
- **Hora de inicio:** 09:30 horas
- **Hora de cierre:** 10:50 horas
- **Duración:** 1 hora y 20 minutos
- **Carácter:** ORDINARIA (En el marco de las jornadas de huelga sostenida)

## 1. CONSTITUCIÓN Y CONTEXTO DE LA HUELGA

Se constituye la Asamblea General en la explanada de la planta de Airbus Tablada con una asistencia estimada de más de 300 trabajadores en huelga.

La mesa de la asamblea abre la sesión recordando las normas de respeto mutuo y limitando las intervenciones a un máximo de 2 o 3 minutos para garantizar una participación democrática, ágil y ordenada.

Se realiza un balance del impacto directo de las movilizaciones, constatándose que **la huelga mantiene completamente bloqueadas la totalidad de las factorías del grupo en territorio español** (Albacete, Illescas, Getafe, el Centro de Bahía de Cádiz —CBC—, San Pablo y Tablada). Las intervenciones subrayan que el impacto ha traspasado las fronteras nacionales: las plantas de Airbus en el resto de Europa están comenzando a sufrir el desabastecimiento crítico de piezas y componentes clave que debían ser entregados desde las factorías españolas, situando a la plantilla en una posición de fuerza real y visible ante el grupo.

Asimismo, se destaca el hito histórico del día anterior en Getafe, donde más de 5.000 trabajadores se movilizaron masivamente desde la planta hasta el Ayuntamiento. Se transmite de forma nítida el *feedback* operativo de este impacto: los márgenes de seguridad en la producción (*buffers*) se han agotado por completo, por lo que todo trabajo que se deje de realizar a partir del próximo lunes se convertirá automáticamente en pérdidas directas no recuperables para los resultados del ejercicio de este año. Esta situación crítica en la cadena de suministro es la que explica la urgencia inusual de la dirección del grupo por forzar el cierre del conflicto de manera inmediata.

## 2. INFORME DE LA MESA NEGOCIADORA (PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN)

Se expone a la plantilla el resultado de la reunión de urgencia convocada por la dirección del grupo tras las movilizaciones. Se clarifica detalladamente que la propuesta de la dirección **no es un preacuerdo de la Comisión Negociadora**, ya que para ello se requeriría el aval de la mayoría de la representación social; se trata, en realidad, de una oferta unilateral de la empresa que únicamente cuenta con el respaldo en minoría del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.). El resto de las centrales de la mayoría social alternativa (SIPA, ATP, CGT, UGT y UTIL) la trasladan formalmente como una oferta de mínimos para su deliberación y votación soberana por parte de la plantilla.

Los puntos clave analizados críticamente en la propuesta de la empresa son:

- **Revisión Salarial e Impacto del "Efecto Abril":** La propuesta contempla un incremento general del 5% para 2026 y del 5% para 2027.

Sin embargo, la asamblea analiza la letra pequeña: al aplicarse los incrementos a partir de abril de cada año en lugar de enero, el impacto real en las nóminas se reduce a un **3,75% o 4,1% efectivo**. Se advierte del peligro estratégico de firmar esta cláusula, ya que legitimaría a la empresa a no revisar los salarios desde el inicio del año en futuras negociaciones. Además, si el IPC acumulado de ambos años superase el 10%, la empresa solo se compromete a sentarse a negociar medidas adicionales, sin garantías de indexación real.

- **Pérdida de Poder Adquisitivo:** Con los datos económicos en la mano, se expone que el diferencial acumulado entre las revisiones de la empresa y el IPC real desde el año 2020 arrojará una pérdida del 7,03% a fecha de 31 de diciembre de 2025. Sumando la inflación prevista del 6% o 7% para el periodo 2026-2027, la subida propuesta obligaría a los trabajadores a asumir individualmente el riesgo del coste de la vida en lugar de blindarlo por convenio, resultando especialmente perjudicial para los salarios más bajos de la fábrica.
- **Paga No Consolidable de 2.000 €:** Ofrecida por la dirección como una paga única, es calificada por la plantilla como un mero "parche" destinado a mitigar el descuento económico de los días de huelga acumulados, con el agravante de que se percibiría a fin de ciclo (finales de 2027).
- **Complemento de Incapacidad Temporal (IT):** Se suspende la retirada del complemento de IT hasta el 31 de diciembre de 2026 o hasta que se dicte sentencia del Tribunal Supremo. La plantilla ve con desconfianza que solo se aplase el conflicto y se abra la puerta a buscar "otras fórmulas" o mecanismos alternativos para penalizar el absentismo y recortar derechos por detrás en las mesas de trabajo.
- **Subjetividad en Vacaciones y Teletrabajo:** El redactado en estos puntos es calificado de "ultra ambiguo". Aunque se aumentan a dos las semanas flexibles de vacaciones (Art. 11), el hecho de tener que cumplir tres condiciones estrictas (incluyendo dos meses de preaviso y semanas completas) y la obligatoriedad de negociarlo de manera flexible e individual con cada *manager* deja la puerta abierta a interpretaciones arbitrarias. Se denuncia que, al regresar a los puestos de trabajo, los mandos intermedios aplicarán rígidamente las directrices restrictivas dictadas "desde arriba", colocándolos entre la espada y la pared. En cuanto al teletrabajo, se mantiene la política vigente en España sin modificaciones estructurales reales.

### 3. RESOLUCIONES Y VOTACIÓN DE LA ASAMBLEA

La mesa aclara los términos de la votación ante los recesos de la Comisión Negociadora: no se vota la firma de un acuerdo definitivo ni la convocatoria de un referéndum (puesto que no hay una propuesta validada por la mayoría sindical en la mesa general), sino que se somete a consulta si la Asamblea de Tablada acepta la propuesta de la dirección como un punto final satisfactorio o exige que los portavoces sigan negociando en la mesa.

- **Resultado de la votación sobre la propuesta de la dirección:** Rechazo prácticamente unánime de la propuesta de la empresa (contabilizándose únicamente 7 VOTOS a favor de la aceptación y 2 ABSTENCIONES).

- **Resolución final:** La Asamblea de Tablada **ratifica por aclamación la continuidad de la huelga** de cara a las jornadas de mañana y del próximo lunes, exigiendo la mejora sustancial de las condiciones puestas sobre la mesa.

## **CERRADO DE LA ASAMBLEA Y FIRMAS DE CONFORMIDAD**

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 10:50 horas del día de la fecha. Para constancia de lo tratado, acordado y ratificado por la voluntad mayoritaria de los trabajadores en la Asamblea General Extraordinaria de la planta de Airbus Tablada, firman la presente acta

Firma:

**El Grupo de Trabajo de Comunicaciones de las Personas Trabajadoras de la Planta de Tablada**

## **ANEXO: RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES MÁS IMPORTANTES**

- **Sindicato SIPA:** Explicó que la negociación sigue totalmente abierta debido a que los textos de la empresa son extremadamente ambiguos y dejan abierta la puerta a que el conflicto continúe. Siguiendo la tradición de la empresa de incluir "puertas traseras" en la redacción de los acuerdos, afirmaron que no existe ninguna garantía de que se apliquen respetando los objetivos de la plantilla. Por tanto, para SIPA la propuesta no es válida.
- **Sindicato ATP:** Enfatizó que la oferta de la dirección es fruto directo de la presión y el "pifostio" que ha sostenido la plantilla en la calle, logrando algo inaudito: hacer intervenir de urgencia al mismísimo CEO del grupo con dinero en el zurrón. Indicó que el sindicato está esperando que la plantilla hable de forma soberana en cada planta para acatar su decisión sin condicionar el voto individual.
- **Sindicato CC.OO. (Afiliado de base):** Defendió la postura de su central de someter la propuesta de la dirección a un referéndum vinculante para el 100% de la plantilla (las aproximadamente 1.100 personas que conforman la factoría de Tablada). Recriminó que se cortara la palabra o se abuchearan las intervenciones de los miembros de su sindicato y pidió aplicar la "mente fría" y apartar la parte emocional para poner en una balanza el desgaste financiero y el margen real de mejora.
- **Sindicato UGT:** Expresó su orgullo y agradecimiento a toda la plantilla por lo que calificó como un ejemplo de unidad real y un hito histórico al conseguir forzar la modificación de un convenio colectivo. Afirmó que para UGT esto no es ningún preacuerdo, sino una propuesta de

mínimos, y que la huelga solo se desconvocará cuando la asamblea de trabajadores lo determine.

- **Sindicato CGT:** Calificó la oferta actual como el inicio real de la verdadera negociación colectiva, propiciada por la posición de fuerza de los trabajadores. Lamentó que se perdiera la oportunidad estratégica de utilizar a CC.OO. como un "caballo de Troya" dentro de la mesa para aguantar la posición, desgastar a la dirección y arrancar una oferta superior antes de escenificar cualquier firma.
- **Sindicato UTIL:** Se alineó con la postura asamblearia, confirmando que gestionar una propuesta nacida de una minoría sindical es complicado. Ratificó que el sindicato no emitirá una valoración definitiva ni firmará ningún documento hasta que la totalidad de la plantilla se pronuncie y valide los textos.

- **Intervenciones de los Trabajadores (Debate Técnico y Estratégico):**

- **Análisis de la pérdida de poder adquisitivo:** Un trabajador demostró detalladamente que el diferencial acumulado entre las revisiones salariales y el IPC real desde 2020 dejará una pérdida del 7,03% a finales de 2025. Sumando una inflación prevista de entre el 6% y el 7% para 2026-2027 (según datos de Bankinter), para acabar el convenio a cero en diciembre de 2027 se requeriría una subida general real del 6,83% en cada año, evidenciando que la propuesta actual es ridícula e insuficiente.
- **La respuesta emocional frente al dato financiero:** En réplica a los análisis de "mente fría", otro compañero argumentó que la mayoría de los trabajadores en la puerta no están allí por un cálculo puramente matemático, sino por una cuestión de dignidad frente a una dirección de la empresa que lleva años "quedándose con la plantilla" e incrementando la presión en la "bañera" de los derechos laborales. Afirmó que si conseguir el respeto mutuo cuesta dinero en jornadas de huelga, asumirá ese coste individual.
- **Ambigüedad y desprotección de los mandos intermedios:** Varios trabajadores denunciaron que dejar la aplicación de las vacaciones flexibles y el teletrabajo a la concertación individual con el *manager* genera una enorme ansiedad. Señalaron que en cuanto se reanude la actividad ordinaria dentro de los talleres, los jefes de equipo se verán obligados a aplicar rígidamente las directrices restrictivas que les impongan desde la alta dirección. Se solicitó trasladar a los negociadores de Getafe la necesidad de un texto mucho más detallado que blinde y proteja también a los propios *managers*.
- **Estrategia y el factor de la Junta de Accionistas:** Varios empleados alertaron sobre el calendario corporativo de Airbus, recordando que la próxima semana se celebra la Junta de Accionistas del grupo. Explicaron que la prisa de la dirección por cerrar el acuerdo responde a la necesidad de presentarse ante los inversores con el conflicto de los centros españoles resuelto. Se utilizó el símil de las formaciones internas sobre seguridad

informática (*phishing*): *"Cuando te llega un correo urgente que te mete prisa para que pinches en un enlace rápido, lo primero que te enseñan es a desconfiar y no hacer clic; esto es exactamente lo mismo, es el inicio de la negociación y hay que mantener la fuerza"*.

- **Soberanía y el nuevo sindicalismo asambleario:** Diversos portavoces argumentaron que el antiguo modelo de hacer sindicalismo, basado en cálculos políticos bilaterales y firmas unilaterales en los despachos, ha quedado superado por este movimiento. Defendieron la validez de la asamblea en la calle como el órgano legítimo de expresión, afirmando que el "feeling" de la negociación no se adivina preguntando a la empresa, sino que se construye colectivamente a mano alzada por quienes sostienen el conflicto día a día a las puertas de la factoría. Se recordó además la importancia de proteger de forma solidaria a los salarios más jóvenes y bajos de la plantilla frente a los incrementos puramente porcentuales.