

ACTA DE LA ASAMBLEA del Comité de Huelga de la Planta de Airbus Tablada (Sevilla)

- **Fecha / Hora:** lunes, 20 de Julio de 2026 | Horario de Mañana (09:30h)
- **Lugar:** Puerta de acceso de la Planta de Airbus Tablada, Sevilla
- **Convocantes:** Representación Sindical Unificada (Mayoría de la Comisión Negociadora) y movimiento de personas Trabajadoras de Airbus en Tablada.
- **Asistentes:** Personas trabajadoras de la planta de Tablada en situación de huelga.
- **Carácter:** Informativo, consultivo y deliberativo (Asamblea Abierta)
- **Estado:** Aprobada la continuidad de las movilizaciones y paros

1. Introducción y Normas de Funcionamiento

Se inicia la sesión con un llamamiento a la unidad de la plantilla por el alto grado de adhesión a los paros. Acto seguido, la mesa coordinadora recuerda las pautas básicas para asegurar la agilidad y el respeto en las deliberaciones:

- **Límite de tiempo:** Intervenciones individuales estimadas en 2-3 minutos con flexibilidad justificada para facilitar la mayor participación.
- **Privacidad y seguridad:** Prohibición estricta de grabar vídeos o audios de la asamblea con el objeto de blindar el espacio de libre expresión de los trabajadores y evitar posibles represalias o coacciones de la dirección.
- **Respeto mutuo:** Apertura y aceptación de opiniones discrepantes bajo el principio de tolerancia cero hacia las faltas de respeto.

2. Estado de la Negociación y Desglose de la Propuesta Empresarial

La portavocía del movimiento de personas trabajadoras de Airbus en Tablada detalla la situación actual tras el rechazo unánime, el viernes previo, de la propuesta unilateral remitida por la dirección de Airbus a todas las factorías de España. A nivel nacional, la empresa solicitó una contrapropuesta a los sindicatos, a lo que el bloque mayoritario contestó exigiendo un marco que realmente recoja las demandas de la plantilla.

- **Estrategia Sindical Compartida:** Cinco de los sindicatos y cuatro de ellos con representación mantienen una posición de mínimos consensuada y una línea unificada para la mesa de negociación. Se hace énfasis en mantener la prudencia estratégica respecto a las redacciones exactas para evitar filtraciones operativas a la patronal.

Análisis Crítico de la Oferta Patronal ("El 12%"):

La asamblea desglosa la composición real de la oferta de incremento que la empresa difunde en los medios, calificándola de "trampa de desgaste":

- **Revisión Salarial Real:** Aunque se publicita un 12% total, la subida general neta es de un 8,75% (5% para 2026 y 5% para 2027 a partir de abril, lo que reduce el impacto real anualizado al 3,75% en el primer ejercicio). El porcentaje restante se compone de un 0,5% para cláusulas RSI y un 0,5% de promociones.
- **Casística de las Cláusulas RSI y Bandas:** Se expone que con los presupuestos actuales, hay esperas de hasta 5 años para acceder a esta revisión.

Asimismo, los saltos de banda (ej. Banda 6 a V.2) sufren retrasos de hasta 6 o 9 años sin percibir los ajustes de RSI por cambios de puestos, derivando en fraccionamientos salariales forzosos o en la vía de la judicialización.

- **Cláusula de Salvaguarda del IPC:** La empresa propone reabrir la negociación solo si la inflación acumulada supera el 10%. Dado que la subida real consolidada es de 8,75%, si el IPC se sitúa en un 9,90%, la plantilla absorbería una pérdida directa de poder adquisitivo sin derecho a revisión automática ni cláusulas de indexación retroactiva.

Condiciones de Trabajo y Conciliación:

- **Trabajo a Distancia:** A pesar de prometer la restauración del modelo de flexibilidad 40-60%, la redacción oculta habilita a la dirección a revocar de manera unilateral la medida basándose en criterios ambiguos de logística, organización interna y espacios de trabajo, eliminando la consolidación real del derecho.
- **Vacaciones:** Se critican los textos remitidos al convenio por su excesiva ambigüedad y el riesgo latente de dejar la fijación de las dos semanas estivales a la libre discrecionalidad del responsable directo o mediante el fraccionamiento en días sueltos.
- **Complemento de Incapacidad Temporal (IT) y Absentismo:** Se constata que la empresa suspende el abono complementario ligado al absentismo hasta el 31 de diciembre de 2026 o hasta que se resuelva el recurso de casación interpuesto ante el Tribunal Supremo contra la plantilla, evidenciando una estrategia agresiva desde Recursos Humanos.

3. Herramienta de Censo Digital y Votaciones

La portavocía del grupo de logística informa sobre las labores de alta y validación de usuarios en la nueva plataforma informática orientada a agilizar el escrutinio de votos en asambleas masivas (modelos desarrollados en todas las plantas). Se especifican los siguientes extremos sobre el sistema:

- **Seguridad y Protección de Datos:** Para blindar la privacidad frente a la dirección, el registro se vincula exclusivamente al *Código Z* reflejado tras la tarjeta de acreditación de Seguridad Industrial (garita de entrada). Recursos Humanos no dispone de dicha relación directa, lo que imposibilita la correlación de nombres de usuario e identidad real en caso de filtración informática.
- **Vinculación y Alcance:** Se aclara de manera tajante que el registro constituye una optimización del censo de asamblea y en todo caso suple la votación a mano alzada, no actúa como un canal formal de referéndum corporativo unilateral.

4. Legitimidad Sindical, Mayorías de la Mesa y Referéndum

Uno de los debates centrales de la jornada giró en torno al intento de desmovilización mediante la propuesta de un referéndum por parte de un sindicato en minoría en esta la mesa de negociación de la revisión salarial, pero con peso tradicional (Comisiones Obreras).

- **Aclaración Jurídica y Numérica de las Mayorías:** La Comisión Negociadora de Airbus España consta de 13 miembros con el siguiente reparto: Comisiones Obreras (5), SIPSA (3), ATP (2), CGT (2) y UGT (1). Para validar un preacuerdo con eficacia general o dotar de legalidad y garantías a cualquier consulta/referéndum, se precisa obligatoriamente el voto favorable de una mayoría cualificada de 7 miembros. Al estar unidos SIPSA, ATP, CGT y UGT (8 miembros de la mesa representados en la huelga), cualquier iniciativa fuera de este bloque carece de validez legal y de carácter vinculante.
- **Conclusión:** Se concluye que participar en mecanismos de votación corporativos que no cuenten con la fiscalización, censo limpio y acuerdo expreso de la mayoría de la mesa sindical representa legitimar un pucherazo o un instrumento de desgaste de la dirección de la compañía.

5. Resoluciones y Convocatoria

- **Despliegue Jurídico de la Papeleta de Huelga:** Se confirma que la nueva documentación para amparar el conflicto unitario bajo los cinco sindicatos coordinados está en manos de la asesoría legal para su registro formal. Mientras tanto, las jornadas de paro en Tablada continúan bajo la cobertura legal de la papeleta vigente del sindicato SIPSA, ratificada unánimemente por las bases en la puerta.
- **Plan de Movilizaciones Nacionales:** Se desestima la confluencia de la planta de San Pablo para la jornada de mañana por motivos organizativos, confirmándose que la totalidad de las factorías de la provincia de Sevilla se unificarán directamente el próximo jueves para marchar conjuntamente en la gran manifestación general convocada.
- **Votación de Continuidad:** Sometida a consideración de la asamblea la propuesta de prorrogar la huelga general indefinida en la planta, se aprueba por unanimidad de los asistentes a mano alzada, sin registrarse votos en contra ni abstenciones.

CERRADO DE LA ASAMBLEA Y FIRMAS DE CONFORMIDAD

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 10:53 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: Selección de Intervenciones Relevantes de la Asamblea

Intervención 1: Trabajador de la Planta — Sobre el respeto, la dignidad y el malestar cotidiano

"Mi primer pensamiento automático fue: 'Sí, hombre, ahora me voy a poner yo en huelga para defender el teletrabajo de aquellos que se beneficiaron de que me quitaran el acceso a aparcar dentro'. Pero cuando paras, reflexionas y acudes a las asambleas, dejas a un lado el egoísmo e intentas empatizar y entiendes que aquí hay algo más. Aquí hay gente con heridas provocadas por la dirección. Entiendo el dolor de barriga de los compañeros cuando les rechazan la liquidación de viajes porque dicen que no corresponde un café en el aeropuerto a las 7 de la mañana porque el vuelo sale a las 8... Ese dolor no es por el café, es por la falta de respeto de algunos dirigentes hacia los que trabajamos aquí. Si cuando todo vuelva a la normalidad nos seguimos mirando a los ojos sin agachar la cabeza porque hicimos lo que teníamos que hacer, habremos ganado."

Intervención 2: Portavocía Organizativa — Sobre la arbitrariedad de la gestión y la necesidad de certidumbre

"No estamos ya solo enfocados en el dinero. Estamos aquí porque queremos que las cosas sean claras, que no nos manipulen, que no digan 'depende de los managers', porque a los managers ahora mismo se los han cargado y hacen solo lo que les dice directamente Recursos Humanos. RR.HH. tiene una estrategia actualmente bastante agresiva y muy en contra de nuestra flexibilidad, de nuestra conciliación y de nuestros derechos... En Alemania, ¿qué ha pasado con el teletrabajo? Da igual lo que diga el CEO porque está blindado hasta el 2028 y no se toca. Necesitamos un entorno de certidumbre."

Intervención 3: Portavocía Sindical (Bloque de la Mayoría) — Sobre la fuerza real de los paros frente a los marcos legales

"¿Qué más da que un referéndum unilateral sea legal si todos estamos en la puerta y nos mantenemos firmes pidiendo lo que queremos? Al final, a nivel legal aquí no hay nada, esto es jugar al desgaste. Nos quieren dividir, nos quieren desgastar y generar dudas. Pero si tú estás fuera con 1.500, 3.000 o 7.000 personas en las plantas de toda España, no nos vamos a mover hasta que de verdad se nos escuche. La fuerza de negociación la tiene el hecho de que las plantas están totalmente paradas porque estamos todos fuera. Si la empresa firma de espaldas algo con el sindicato minoritario, el problema lo sigue teniendo la empresa porque los aviones no se van a mover de los talleres."