

Huelga Airbus 2026

Análisis de la conveniencia de contratar una asesoría legal

Compañeros y compañeras, nos encontramos en un momento crítico de nuestra lucha. Tras años de deriva autoritaria por parte de la dirección y una pérdida incesante de nuestro poder adquisitivo, hemos logrado algo histórico: una huelga masiva en todas las plantas de España, demostrando la unidad entre los trabajadores de todos los centros, divisiones y colectivos.

Una unidad que los sindicatos no han logrado conseguir ni, visto los últimos acontecimientos, conseguirán en un corto plazo.

Sin embargo, para que este sacrificio valga la pena y no se cierre en falso como en otras ocasiones, necesitamos las mejores herramientas durante el proceso.

A continuación, se presenta un análisis detallado sobre las ventajas e inconvenientes de la propuesta de contratar una asesoría legal independiente que trabaje junto a nosotros, para que podamos decidir en asamblea con todos los datos sobre la mesa.

Independencia legal y apoyo a los sindicatos

- Ningún sindicato, por muy implicado que esté, tiene exactamente el mismo interés que tenemos nosotros como trabajadores: que este conflicto termine con el mejor resultado posible para la plantilla.

No es que no sean nuestros compañeros ni que no trabajen por nuestros intereses. Al contrario, compartimos muchos objetivos. Y está claro que los sindicatos son una herramienta fundamental para representarnos y negociar, pero quizás no deberíamos delegar toda nuestra confianza en sus organizaciones, ya que las decisiones que nos afectan deberíamos poder controlarlas también nosotros.

Además, cuando intervienen distintas organizaciones es fácil que aparezcan mensajes contradictorios, intereses diferentes y confusión. Por eso deberíamos auditar y contrastar todo el trabajo que se haga, incluido el de los sindicatos.

Un apoyo jurídico externo e independiente nos proporcionará una segunda opinión técnica que nos ayudará a no dar ningún paso en falso y nos garantizará que los intereses defendidos sean exclusivamente los del colectivo de trabajadores, sin los intereses ocultos que podrían tener los servicios jurídicos de los sindicatos.

No se trata de sustituir a nadie ni de generar ningún tipo de enfrentamiento. Se trata de sumar criterio y de tener más garantías en un asunto tan delicado al presentar un frente jurídico único.

Lejos de ser una ofensa, todos los sindicatos han sido preguntados en asamblea y ninguno se ha opuesto ni ha tenido ninguna objeción a la contratación de este servicio por nuestra parte. CGT ha manifestado su disposición a colaborar en la contratación de este servicio externo, bien con la puesta en marcha de una caja de resistencia, o incluso con una aportación económica (habría que valorar si aceptar esto, ya que puede suponer un conflicto de intereses).

- Actualmente, para contactar con los servicios jurídicos de los sindicatos hay que pasar obligatoriamente por los representantes sindicales, lo que ralentiza el flujo de información. Una asesoría independiente ofrece una línea directa, informes escritos tras cada reunión y un canal de consultas abierto para resolver dudas individuales de forma inmediata.

Adicionalmente, hemos visto esta semana cómo los distintos servicios jurídicos de los sindicatos no funcionan en buena coordinación entre ellos, ralentizando el proceso. Una asesoría independiente ofrece a los sindicatos una herramienta para mejorar la coordinación entre ellos.

Como parte de su trabajo, pediremos a los despachos que se comprometan explícitamente a trabajar en coordinación con los servicios jurídicos de los sindicatos para ofrecer entre todos un criterio único y sólido. Al final se trata de dotar a la asamblea, que tiene la última palabra, de un criterio jurídico independiente y técnico.

Para darle a esta herramienta la máxima eficiencia y agilidad, crearíamos un grupo de trabajo con representantes de todos los colectivos, divisiones y centros que hiciera de interfaz con el despacho y trabajara en coordinación con el resto de grupos de trabajo a los que diariamente se les plantean dudas legales.

Asesoría legal durante el proceso

- Es urgente presentar una nueva papeleta de huelga que actualice nuestras reclamaciones, dé igual peso en las negociaciones a todos los sindicatos que se han adherido a la huelga y formalice la entrada de observadores no sindicales en la negociación. Tal vez no lleguemos a tiempo para esto, pero un despacho independiente podría aportar mucho valor a la redacción de este documento técnico para asegurar que legalmente sea blindado.
- Mientras tanto, también surgen muchas dudas durante el camino. Un ejemplo de ellas es si es conveniente o no votar en el referéndum que están proponiendo CCOO y la empresa y las implicaciones que esto puede tener. Un despacho externo nos podría ayudar a resolver todas estas dudas de manera ágil con informes legales diarios.
- La empresa está asesorada por Garrigues, un "gigante" del derecho laboral con un papel de enorme liderazgo en los lobbies de la justicia (si quieres saber más sobre los lobbies de la justicia, visita estos links [link1](#) [link2](#) [link3](#) [link4](#) o pregunta a Google). No es fácil competir con esto. Necesitamos un equipo especializado y

de prestigio con grandes recursos, que conozca la empresa por dentro y que entienda el impacto económico real que la huelga está suponiendo para la empresa (según estimaciones de la IA, la huelga podría estar suponiendo una pérdida diaria de entre 6 y 10 millones de euros). Esto nos servirá para utilizarlos como palanca de presión durante las negociaciones del comité de huelga con la empresa.

Y cuando llegue el momento en que este nivel de pérdidas sea inasumible para la empresa, no podrán permitirse el lujo de usar excusas protocolarias sobre quién asesora a los trabajadores para dilatar la negociación. Su prioridad será parar la sangría económica, y si los trabajadores decidimos que nuestra representación técnica incluye asesores externos, tendrán que aceptarlo o asumir las consecuencias ante Toulouse.

- Además, no podemos permitirnos ningún error legal en el documento final del acuerdo. Es fundamental que este documento esté bien revisado por abogados que cuiden la letra pequeña, dejando las cosas bien claras para que luego la empresa no pueda hacer interpretaciones a su favor, como ha venido haciendo con la redacción de los últimos convenios colectivos. Tenemos que asegurarnos de que cada coma del acuerdo final sea beneficiosa para nosotros y no un truco de Garrigues. Nos proporcionarían un "peritaje" jurídico independiente que nos asegure que no hay cláusulas abusivas.

Reivindicaciones adicionales

- Es un secreto a voces que CCOO mantiene una posición de poder mediante ciertos acuerdos y prebendas con la empresa. Por ejemplo, en el acuerdo para la contratación a través de la bolsa de trabajo recogido Convenio Colectivo y el Plan de Empleo de alguna manera se habilita a CCOO a “colocar” a familiares y allegados en la empresa. Quizás sea el momento de que esto cambie. Tal vez podríamos pedir una revisión de estos acuerdos o un compromiso para revisarlos en la negociación del próximo convenio para ganar transparencia en la contratación y primar únicamente la mejor capacitación para el puesto de manera objetiva. Se trata de atraer el talento, y no a los familiares.

Protección de los trabajadores

- También nos pueden asesorar bien acerca de la inclusión de cláusulas de no represalias, obligando a la empresa a retirar, extinguir o no iniciar ningún expediente disciplinario o sanción contra los trabajadores huelguistas, o garantizando un compromiso por escrito por parte de la empresa de que ningún trabajador sea discriminado positiva ni negativamente en futuros ascensos, turnos o evaluaciones de desempeño por haber o no haber hecho la huelga.
- Una opción a valorar sería la recaudación de una provisión de fondos para que estos despachos externos garantizaran la defensa de los trabajadores en los casos en los que la empresa incumpliera estos compromisos. Confiar esta tarea

únicamente a los servicios jurídicos de los sindicatos es arriesgado ya que, una vez pasado todo esto, los sindicatos podrían primar sus propios intereses a los de los trabajadores afectados, dejándonos en una situación de indefensión. No es que nos hayamos vuelto paranoicos, esto ya ha ocurrido en un pasado no muy lejano.

Este último punto es especialmente importante para las trabajadoras que valientemente entren a formar parte del comité de huelga o de la comisión negociadora del convenio como observadoras, ya que están claramente expuestas y no gozan de la protección legal que tienen los representantes sindicales. Al menos hasta ahora. El lunes 20 de julio se planteó en asamblea la posibilidad de hacerlas delegadas LOL (según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos tienen la libertad de designar algunos delegados sindicales sin que necesariamente hayan sido elegidos en las urnas). En cualquier caso, incluso si esto finalmente se materializa, nunca está de más una protección adicional para estas trabajadoras que se están exponiendo frente a la empresa para defender los derechos de todos nosotros.

Acciones legales

- Como ya sabemos, la empresa está llevando a cabo acciones de dudosa legalidad como pueden ser la asignación de servicios mínimos, coacciones o esquirolaje empresarial. Esto ya lo están denunciando los servicios jurídicos de los sindicatos, pero igualmente un despacho externo puede ayudarnos con esto, aunque sólo sea coordinando y centralizando la información de los distintos servicios jurídicos de los sindicatos.
- Otro aspecto no menos relevante es la visibilidad de este movimiento en los medios de comunicación. Porque se trata de la imagen que actualmente tiene la empresa como “Top Employer”. Que sientan esa reputación amenazada puede servirnos como punto adicional de presión.

Pero aquí ocurre algo similar a los lobbies de la justicia. Con la prensa española tenemos la situación de que muchos medios españoles no están dando la visibilidad que merece lo que está pasando. No sólo eso: muchos publican noticias falsas o en el mejor de los casos sesgadas a favor de la empresa o de CCOO.

Esto sería muy agresivo, pero si jugáramos la baza de interponer denuncias a los medios de comunicación que publiquen falsedades acerca de lo que está ocurriendo, fortaleceríamos nuestra posición de poder de cara a las negociaciones con la empresa.

Sería un ataque en varios frentes. Atacamos a los medios de comunicación que tienen acuerdos con la empresa y con esto amenazamos la reputación de la empresa.

Soporte durante las negociaciones

- También de cara a las negociaciones del comité de huelga con la empresa, además de los trabajadores que asistan como observadores (el término legal que usaremos en la papeleta de huelga es el de asesores), podríamos plantearnos la posibilidad de incluir estos abogados como asesores en dichas reuniones o si por el contrario preferimos que den un asesoramiento desde fuera, con una comunicación directa con nuestros observadores. Esto podría hacerse asesorando al comité y/o a los observadores desde la sala de al lado o en los recesos. Las dos opciones tienen sus ventajas e inconvenientes y habría que someterlas a debate llegado el momento. Al final se trata de garantizar que lo que se discuta en la mesa sea traducido legalmente de forma correcta para todos nosotros.

Precio

- Si has llegado hasta aquí, te estarás preguntando. Ya, pero ¿cuánto va a costar esto? Por las conversaciones que hemos ido teniendo con los diferentes despachos, y dado que existe la dificultad de saber cuánta gente estaría dispuesta a aportar dinero para esto, así como gran incertidumbre en el volumen de trabajo que esto va a suponer para los despachos, la idea que hay sobre la mesa es pedir una aportación simbólica y voluntaria por trabajador, con o sin cantidad fija (habría que decidirlo), y que en cualquier caso sea una cantidad asumible frente a lo que nos jugamos. El pago se organizaría de forma transparente a través de un crowdfunding o caja de resistencia. Para que tengáis una primera orientación, estaríamos hablando de una aportación de entre 20 y 50€ por trabajador. Una opción es pedir una primera aportación para echar a andar, y si el conflicto se alarga y entre todos vamos viendo la utilidad real de esto, hacer una segunda aportación si se van quedando sin fondos.

En cualquiera de los casos, el tema de cómo recaudar el dinero y gestionarlo de manera transparente es algo que habría que trabajar. Cualquier propuesta o ayuda es bienvenida.

- Si sobra dinero tras el conflicto, la asamblea decidiría qué hacer con el dinero sobrante. Una opción sería devolver el dinero de forma proporcional a lo aportado. Otra opción sería, como se ha comentado ya antes, dejar una provisión de fondos para la futura protección de los trabajadores que sufran represalias tras la huelga. Otra opción sería trasladar el dinero a la caja de resistencia para otras necesidades. En cualquier caso, esto habría que decidirlo en asamblea.

Despachos contactados

- A través de los contactos que nos han mandado varios empleados, hemos ido contactando con varios despachos de abogados laboristas con experiencia en negociaciones colectivas para ir teniendo ofertas y agilizar el proceso llegado el caso de que la asamblea apruebe la contratación de este servicio. En todos los

casos los despachos han hecho un análisis previo de que no existe conflicto de intereses. Por orden cronológico de los contactos:

- En Copa abogados, que se acaba de fusionar con Sagardoy, nuestro contacto nos dice que sus socios “le tuercen la cara” cuando les habla de representar a trabajadores. Se dedican a representar a empresas, así que nos cierran la puerta.
- En Álvarez Lentner nos dicen que están desbordados y no pueden coger el caso.
- Alicia Argudo de Argudo abogados, un despacho que trabaja en colaboración con Tolosa y Salem en Albacete y Galán de Mora en Valencia y que cuenta con presencia en todo el territorio nacional, tiene vínculos personales con trabajadores de Airbus y por tanto una motivación extra para que el acuerdo sea lo más favorable posible para nosotros, así como profundos conocimientos de la situación actual. Nos ha hecho ya una oferta en firme.
- Andersen, un despacho que también tiene vínculos personales con trabajadores de Airbus, trabajó para Airbus hasta la llegada de Lasaga, y vieron cómo descabezaban a RRLL. Conoce perfectamente la empresa por dentro y, sin llegar al nivel de Garrigues, es un despacho de elevado prestigio y con grandes recursos. Nos dicen que estarían encantados de “pasarse al otro lado”. Estamos esperando la oferta en firme, con la posibilidad de que sea en colaboración con Argudo Abogados.
- Domingo Barrena es el actual presidente del comité de empresa de Indra Sistemas en Getafe. Llegó a ese puesto a través de CCOO pero actualmente se ha desafiliado. Conoce plenamente el panorama sindical actual y nuestra situación. Tiene un despacho propio, pero actualmente no tiene capacidad para llevar nuestro caso, por lo que está hablando con un compañero que trabajó en Sagardoy para hacernos una oferta.

Llegado el caso de que la asamblea aprobara la contratación de un despacho, tendríamos que pasar a valorar la mejor opción. Por supuesto, si alguien tiene alguna opción adicional, bienvenida es.

Conclusiones

Con la huelga masiva en todas las plantas y el apoyo de (casi) todas las centrales sindicales, somos nosotros quienes marcamos las reglas de nuestra representación. La independencia que nos ofrece un despacho propio es la mejor garantía de que esta vez no habrá acuerdos a nuestras espaldas.

Por todo ello, os pedimos que valoremos la contratación de un despacho externo para asegurar que, esta vez, los trabajadores de Airbus España consigamos el acuerdo que realmente merecemos.

Hemos elaborado este documento para presentar la propuesta y para que sirva como herramienta de reflexión.

Queremos que esto sea la base para crear el debate oportuno en torno a esta idea. Sabemos que hay diversidad de opiniones al respecto. Y no queremos imponer esto a nadie.

Por lo tanto, si tras este debate, en asamblea queda claro que hay una mayoría de trabajadores que se oponen a la contratación de este servicio, tendremos que olvidarla y seguir en la lucha sin ella. Desde el grupo de trabajo que la hemos preparado esperamos no tener que arrepentirnos de ello. Si en algún momento, por el devenir de los acontecimientos, se viera que es el momento de rescatar la propuesta, siempre se estaría a tiempo. Los contactos con los despachos están hechos, sin perjuicio para que se propongan y contacten otros.

Si por el contrario en asamblea se ve que hay una mayoría de gente que apoya esta idea, nos pondríamos manos a la obra para hacer la propuesta realidad. Y como se ha dicho, con aportaciones voluntarias y sin obligar a que quien no esté de acuerdo tenga que poner dinero.