

# Rebelión en Airbus: la plantilla se harta por el bloqueo salarial, el tijeretazo social y el fin del teletrabajo

Los coches apenas avanzan a primera hora de la mañana frente a [la planta de Airbus en Getafe](#). Desde hace varios días, decenas de trabajadores forman **piquetes informativos** en los accesos mientras, a las diez en punto, una asamblea abierta decide mediante votación si la huelga continúa y cuáles serán los siguientes pasos de la movilización. Lo que comenzó como una protesta por el recorte del teletrabajo se ha transformado en un **pulso abierto contra la dirección** por el bloqueo de la negociación salarial y el progresivo deterioro de las condiciones laborales.

La movilización afecta al mayor centro industrial de Airbus en España, donde **trabajan alrededor de 9.000 personas**, y empieza a extenderse a [otras factorías del grupo](#). **Sevilla ha convocado asambleas retribuidas** para sumarse a las protestas y otros centros analizan nuevas movilizaciones.

Según los trabajadores consultados, **el seguimiento supera ya las siglas sindicales** y refleja un malestar acumulado desde la firma del [convenio colectivo de 2024](#). Consultada por El Confidencial, Airbus ha declinado realizar comentarios.

## La gota que colmó el vaso

El detonante llegó con el anuncio del [consejero delegado de Airbus](#), **Guillaume Faury**, de elevar la presencialidad hasta cuatro días por semana a partir de septiembre.

TE PUEDE INTERESAR



La diferencia entre países resulta clave para entender el conflicto. En Francia, el [teletrabajo](#) forma parte del convenio colectivo y no puede modificarse unilateralmente hasta su renovación, prevista como mínimo para 2028. En Alemania, **la medida está siendo interpretada como una recomendación organizativa**. En España, sin embargo, el teletrabajo está regulado mediante un anexo al contrato laboral, lo que facilita su modificación.

Los trabajadores insisten, no obstante, en que el conflicto va mucho más allá de [acudir un día más a la oficina](#). **"Ha sido la gota que ha colmado el vaso"**, resume uno de los empleados consultados.

El detonante llegó con el anuncio del CEO de elevar la presencialidad hasta cuatro días por semana a partir de septiembre

Para entender **el origen del conflicto**, hay que retroceder al **convenio colectivo firmado en 2024 por CCOO y ATP** tras varias jornadas de huelga y paros. Una parte importante de la plantilla **nunca asumió aquel acuerdo** porque, a su juicio, inauguró una etapa de **pérdida continuada de derechos**.

El principal foco de fricción ha sido el **salario**. Los [incrementos pactados para 2024 y 2025](#) quedaron **por debajo de la inflación** y, por primera vez, el convenio dejó sin cerrar las revisiones correspondientes a 2026 y 2027. Las negociaciones continúan abiertas y, según diversas fuentes internas, la empresa mantiene propuestas salariales que tampoco compensan la evolución del IPC.

A ello se suman otros cambios que los trabajadores consideran **un deterioro de las condiciones laborales**: la aplicación del método Bradford para [limitar el complemento de determinadas bajas médicas](#); la modificación del sistema de quinquenios, vinculándolo al plan de pensiones; la eliminación de las ayudas a estudios para hijos de empleados; el alargamiento de uno a dos años del salario de ingreso para las nuevas incorporaciones y la retirada del comedor gratuito para parte del personal de taller.

## Más presión durante la negociación

Según los trabajadores, la negociación salarial ha venido acompañada de nuevas **decisiones que interpretan como una estrategia de presión**. Entre ellas citan la recuperación de la obligación de [concentrar las vacaciones en agosto](#) conforme al calendario oficial, una práctica que aseguran que había desaparecido hace más de una década para garantizar la continuidad del negocio y la coordinación con el resto de plantas europeas.

También denuncian la suspensión durante agosto del servicio de rutas de transporte colectivo, una medida inédita hasta ahora, así como el envío de burofaxes a determinados empleados para requerir su incorporación al trabajo alegando necesidades críticas de mantenimiento y seguridad. **El comité de huelga estudia la legalidad** de estas comunicaciones.

A ello se suma la incertidumbre sobre **el futuro del proyecto BROMO**, que prevé [integrar parte de la división de Espacio](#) en una empresa conjunta europea. Los trabajadores afectados aseguran desconocer cuáles serán sus futuras condiciones laborales.

TE PUEDE INTERESAR



La convocatoria partió inicialmente de **SIPA**, sindicato con mayor implantación entre el personal de oficina, aunque el seguimiento se ha extendido también a trabajadores de fabricación. Cada mañana, **la continuidad de la huelga se decide en asamblea a las puertas de la planta de Getafe**, una imagen poco habitual en una compañía que durante décadas fue considerada un referente por la estabilidad de sus relaciones laborales.

Durante la reunión del comité interempresas celebrada esta semana, **ATP** anunció que respaldará las movilizaciones allí donde así lo decidan mayoritariamente las plantillas. **CCOO**, sindicato mayoritario en [Airbus](#), no se ha sumado por ahora a la convocatoria actual. Antes de la reunión, comunicó a los trabajadores su intención de plantear una **huelga indefinida** a partir del 7 de septiembre. **Parte de la plantilla recibe esa propuesta con escepticismo** y considera que el sindicato ha mantenido hasta ahora una posición excesivamente próxima a la dirección, una valoración que la organización rechaza.

## Empresa 'estatal'

Airbus no es una empresa cualquiera. El fabricante europeo constituye **uno de los principales grupos industriales del continente** y cuenta con participación pública de **Francia, Alemania y España**, que mantiene cerca del 4% del capital [a través de la SEPI](#). La compañía emplea a más de 14.000 trabajadores en España, uno de los cuatro países fundadores del grupo y un enclave estratégico para sus programas de aviación comercial, defensa y espacio.

La protesta estalla, además, en un momento de fortaleza para la compañía. El Grupo Airbus **cerró 2025 con una cartera global de pedidos cercana a los 629.000 millones de euros**, impulsada por 8.658 aviones comerciales pendientes de entrega y una [cartera récord en Defensa y Espacio](#). Las plantas españolas participan en algunos de los principales programas del grupo, como el A400M, el Eurofighter, el A320, el A350 o el futuro sistema de combate europeo FCAS.

TE PUEDE INTERESAR



Los trabajadores sostienen que ese contexto de **elevada carga de trabajo** contrasta con una negociación salarial bloqueada y con una pérdida progresiva de beneficios sociales. Recuerdan además que **el grupo acaba de obtener una línea de financiación de 3.000 millones de euros** del [Banco Europeo de Inversiones](#), la mayor de su historia, y consideran que esa fortaleza económica no se está trasladando a las condiciones de la plantilla.

Con el paso de los días, la huelga ha dejado de girar únicamente [en torno al teletrabajo](#). Para una parte creciente de los trabajadores, **las movilizaciones representan el final de un modelo de relaciones laborales** que durante años convirtió a Airbus en **una de las empresas industriales más atractivas para trabajar** en España. El pulso abierto con la dirección ya no se limita a un día más de oficina: refleja la ruptura de la confianza entre la compañía y una parte de su plantilla.