

## CONSOLIDAR Y AVANZAR O LA HUELGA COMO FIN

20 Agosto 2026

Tras el referéndum sobre el preacuerdo alcanzado en el mes de julio, con un resultado muy ajustado y **sin que ninguna de las opciones alcanzara el 50%**, CCOO considerábamos necesario **un periodo de reflexión** sobre la situación, en primer lugar para nuestra organización, pero también para los demás sindicatos, la plantilla y por supuesto para la dirección.

La falta de un apoyo claro al mismo en la consulta **impedía la ratificación y por lo tanto la aplicación inmediata del mismo**. Abocándonos a un **análisis y posterior debate con nuestra afiliación**, en septiembre tras las vacaciones, para definir nuestra posición y planteamientos, y compartirlos a continuación con el resto de sindicatos y con el conjunto de la plantilla.

No obstante, avanzamos que **CCOO nos reafirmamos en valorar muy positivamente los términos del preacuerdo en su conjunto**, el cual fue respaldado por las tres organizaciones más representativas, ya que, fruto del proceso de negociación, **se lograba dar respuesta de forma muy clara a la totalidad de las reivindicaciones compartidas** durante la negociación por el conjunto de organizaciones sindicales.

Por lo tanto, ante los avances comprometidos por escrito en el preacuerdo, **no habiéndolo ratificado respetando la voluntad expresada por la plantilla** en la consulta, pero con diferentes foros de negociación abiertos, como son la Comisión Negociadora o el SIMA, y la dirección manifestando abiertamente su intención de seguir avanzando en el diálogo. **CCOO no podemos compartir que el siguiente paso sea una convocatoria de huelga y menos indefinida**, sin tan siquiera tener la voluntad de acordar un calendario de reuniones para septiembre y poder evaluar los avances o resultado de las mismas.

Por ello, ante la convocatoria de huelga indefinida desde la última semana de agosto, consideramos necesario **analizar qué se reclama realmente en la papeleta de huelga** presentada por algunos sindicatos y **contrastarlo con lo ya conseguido en el preacuerdo** alcanzado en julio para poder conocer qué está en juego.



seccion-sindical.interempresas-ccoo@airbus.com

### 1. Revisión salarial y poder adquisitivo

El preacuerdo alcanzado en julio **avanza de manera sustancial** en los puntos recogidos en la papeleta de huelga:

- **Mejora del poder adquisitivo: 5% + 5% (10% I.G. para 26-27)**
- **Cláusula de garantía vinculada al IPC.**
- **Garantía de presupuesto para RSI y promociones.**
- **Compensación extraordinaria: Paga de convenio 2.000 euros en octubre de 2026.**
- **Cláusula de garantía y mejora sobre el IPC hasta 2031.**

### 2. Trabajo a distancia

El preacuerdo **ratifica y blinda los dos días de teletrabajo** ya recogidos en el convenio colectivo. Manteniendo las condiciones existentes, así como para las nuevas incorporaciones.

Además, en el marco de las comisiones de teletrabajo **ya se están analizando nuevos puestos** que podrían generar el derecho al trabajo a distancia.

### 3. Vacaciones y conciliación

El preacuerdo contempla un **aumento de dos semanas flexibles a disposición de las personas trabajadoras**, avanzando en medidas que facilitan la conciliación y una mayor capacidad de organización personal.

### 4. Transporte colectivo

El transporte colectivo continúa funcionando con normalidad. Aunque la realidad es que su utilización presenta cada vez una menor afluencia.

Esta cuestión continúa siendo **objeto de seguimiento por parte de todos los sindicatos** en el marco de la Comisión de Movilidad.

### 5. Servicio de comedor

El Convenio **ya garantiza el servicio de comedor** para aquellos turnos que lo requieran como consecuencia de la distribución o ampliación de la jornada.

Asimismo, se contempla la posibilidad de utilización del servicio, **de forma subvencionada, mediante una pequeña compensación económica**, por



parte de cualquier trabajador o trabajadora que puntualmente tenga que hacer uso de él fuera de su jornada habitual.

#### 6. Flexibilidad horaria en producción

Actualmente **ya existen herramientas de flexibilidad en producción**, como las horas a recuperar o la bolsa flexible, entre otras.

Avanzar hacia nuevas fórmulas de flexibilidad, incorporando las garantías a las que hace referencia la papeleta de huelga, **no puede entenderse como un proceso instantáneo**, sino como un objetivo que requiere diferentes actuaciones y desarrollo en el tiempo.

#### 7. Bradford

El sistema Bradford **queda suspendido en el preacuerdo**, incorporándose además el **compromiso de devolución de las cantidades retenidas**.

#### 8. BROMO

El proyecto BROMO **queda blindado por los artículos 1 y 2 del Convenio Colectivo de Airbus** y reafirmado en el preacuerdo.

#### 9. Cumplimiento del acuerdo de Cádiz

Los compromisos adquiridos en el acuerdo de Cádiz **se están cumpliendo en su totalidad**, incluidos aquellos relacionados con las cargas de trabajo previstas. Tal como se ha ido confirmando en la comisión de seguimiento del Proyecto de Consolidación de Airbus Cádiz, en la que hemos estado participando CCOO y UGT como firmantes de dicho acuerdo y del VI Convenio Colectivo IE.

#### 10. Catálogo de puestos tipo

Antes del inicio del conflicto **ya estaba preparado un borrador para abordar la inclusión en el catálogo de puestos tipo** de determinadas profesiones o familias profesionales, entre ellas LMA, rodadores y otros colectivos.

Por lo que nos sorprende que no se haya trasladado con claridad a las diferentes asambleas los objetivos que ya se han conseguido, así como los que ya están recogidos en el Convenio. **No explicar con claridad la situación puede terminar generando frustración, enfado y sensación de engaño entre la plantilla.**

Después del análisis realizado sobre la papeleta de huelga, de las aclaraciones efectuadas respecto al preacuerdo y teniendo en cuenta aquellos elementos que ya se encuentran protegidos por el VII Convenio



Colectivo, desde CCOO extraemos una **conclusión** clara: **La huelga es una herramienta para conseguir en un acuerdo los objetivos que nos marcamos, no un fin.**

**CCOO defendemos el preacuerdo**, desde la responsabilidad que supone representar los intereses del conjunto de trabajadores y trabajadoras de Airbus, porque **conocemos los avances que contiene, las conquistas alcanzadas y la respuesta que ofrece** al conjunto de reivindicaciones que veníamos planteando.

Además, queremos informar que CCOO ya ha trasladado a la Dirección la **necesidad de incorporar al acuerdo la obligación de la empresa de asumir el coste de las gafas** para aquellas personas trabajadoras que, por desarrollar su actividad con pantallas de visualización de datos (PVD), las necesiten.

CCOO a expensas de realizar el análisis, debate y por supuesto la necesaria autocrítica, **seguiremos defendiendo cada avance conquistado y por supuesto trabajando, participando y negociando** en todos y cuantos foros continúen abiertos para avanzar hacia un posible acuerdo. Porque las herramientas sindicales tienen sentido cuando sirven para alcanzar objetivos y mejorar las condiciones de la plantilla.

**¡¡ EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS !!**



seccion-sindical.interempresas-ccoo@airbus.com