

A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

D./D.ª **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , Secretario/a General de la Confederación General del Trabajo (**CGT**), con DNI **[•]** , a efectos de notificaciones en **[•]** ;

D./D.ª **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , Secretario/a General del Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (**SIPA**), con DNI **[•]** , a efectos de notificaciones en **[•]** ;

D./D.ª **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , Secretario/a General de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (**UGT**), con DNI **[•]** , a efectos de notificaciones en **[•]** ;

D./D.ª **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , Secretario/a General de la Unión de Trabajadores Independientes y Libres (**ÚTIL**), con DNI **[•]** , a efectos de notificaciones en **[•]** ;

D./D.ª **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , Secretario/a General de la Asociación de Técnicos y Profesionales del Sector Aeroespacial (**ATP**), con DNI **[•]** , a efectos de notificaciones en **[•]** ;

comparecen, en nombre y representación de sus respectivas organizaciones sindicales, y como mejor procedimiento en Derecho,

EXPONEN

Que por medio del presente escrito, al amparo de lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, vienen a presentar CONVOCATORIA DE HUELGA, frente a la empresas AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A. (CIF: A28006104), AIRBUS OPERATIONS S.L. (CIF: B82875055), AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA S.A. (CIF: A78648110), con domicilio a efectos de notificación en Avenida John Lennon, S/n, Getafe, C.P. 28906 (Madrid), siendo partes interesadas:

- COMISIONES OBRERAS (CCOO), con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Lope de Vega.....

Lo expuesto en virtud de los siguientes,

HECHOS

PRIMERO. LEGITIMACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD. Las organizaciones sindicales CGT, SIPA, UGT, ÚTIL y ATP cuentan con implantación efectiva en el Grupo Airbus en España y representan, en conjunto, aproximadamente el 70% de la representación legal de las personas trabajadoras en el ámbito del conflicto.

En consecuencia, las organizaciones convocantes se encuentran legitimadas para promover la presente huelga y para designar el correspondiente comité de huelga, conforme al artículo 28.2 de la Constitución Española y los artículos 3 y siguientes del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

La presente convocatoria no está suscrita por la sección sindical de CCOO, sin perjuicio de su cargo, autonomía, derecho a adherirse a las reclamaciones o participación que legalmente le corresponde.

SEGUNDO. EMPRESAS Y ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL. La huelga afecta al Grupo Airbus en todo el territorio español y, en particular, a las empresas Airbus Defence and Space, SA; Operaciones Airbus, SL; y Airbus Helicopters España, SA, así como a la totalidad de sus centros de trabajo en España.

El ámbito personal comprende a todas las personas trabajadoras adscritas a las empresas anteriores, cualquiera que sea su centro de trabajo, categoría profesional, grupo, turno, modalidad de jornada o modalidad de prestación de servicios, sin perjuicio de los servicios de seguridad y mantenimiento que legalmente proceden.

TERCERO. INICIO, DURACIÓN Y MODALIDAD DE LA HUELGA. La huelga se iniciará a las 00:00 horas del día 24 de agosto de 2026 (para los trabajadores en turno de noche se iniciará a la hora que comience dicho turno de noche el día 23) y tendrá carácter indefinido,

desarrollándose durante todas las jornadas, turnos y horarios de trabajo de las personas incluidas en su ámbito.

La huelga se mantendrá hasta que sea desconvocada por las organizaciones convocantes, se alcance un acuerdo que ponga fin al conflicto o concurra cualquier otra causa legalmente procedente.

CUARTO. GESTIONES REALIZADAS PARA EVITAR EL CONFLICTO. Con carácter previo a esta convocatoria, se han producido reuniones y actuaciones dirigidas a alcanzar soluciones negociadas en materias salariales, de teletrabajo, vacaciones, transporte colectivo, comedor, conciliación y condiciones de trabajo. Asimismo, se han trasladado a la Dirección las reclamaciones de la plantilla, incluidas en la Plataforma Reivindicativa de los Trabajadores de Airbus España de 16 de julio de 2026.

En particular, se han desarrollado reuniones en materia de revisión salarial para 2026 y 2027, sin que se haya alcanzado un acuerdo mayoritario. La empresa ha aplicado unilateralmente una revisión salarial. También se han producido decisiones empresariales que afectan a la prestación de trabajo a distancia, al régimen de disfrute de vacaciones y las rutas de transporte colectivo, singularmente en el período de agosto.

Respecto del proyecto BROMO, la empresa ha comunicado una operación de segregación y una futura integración social que puede afectar a parte de la plantilla de Espacio, encontrándose abierto un proceso de información, consulta y negociación. Las organizaciones convocantes consideran imprescindible que dicho proceso culmine en un acuerdo previo, escrito y vinculante de garantías laborales.

Pese a las gestiones realizadas, no se ha alcanzado un acuerdo suficiente que dé respuesta a las reclamaciones ya la necesidad de recuperar una relación laboral fundada en la negociación efectiva, el respeto y la confianza.

En relación a la presente convocatoria de huelga, se ha solicitado la correspondiente mediación previa en el SIMA.

QUINTO. OBJETO DE LA HUELGA. La presente huelga tiene por objeto exigir a la Dirección de Airbus España el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y convencionales vigentes; la reversión o regularización de decisiones empresariales adoptadas unilateralmente que afectan a las condiciones de trabajo; la apertura, desarrollo efectivo y conclusión de los procesos de negociación previstos en el VII Convenio Colectivo Interempresas de Airbus; y la negociación de acuerdos específicos de empresa, grupo o centro que permita atender las siguientes reclamaciones:

1. Revisión salarial, recuperación del poder adquisitivo y negociación de la RSG. Se exige la apertura de un proceso de negociación efectiva, en el marco de las disposiciones de revisión salarial del convenio vigente, que tenga por objeto la consecución de los siguientes objetivos retributivos:

- Recuperación del poder adquisitivo: Establecimiento de un aumento de la Retribución Salarial Garantizada (RSG) destinada específicamente a compensar la pérdida de poder adquisitivo acumulada por la plantilla, garantizando una mejora real de los salarios.
- Compensación extraordinaria: Abono de un pago extraordinario, de carácter lineal y consolidable, independiente de las revisiones salariales ordinarias, como medida de reparación por la reducción de precios e inflación soportada en los ejercicios anteriores.
- Cláusula de garantía al IPC: Establecimiento de un compromiso vinculante para que, a partir del ejercicio 2027, las tablas salariales y la RSG evolucionen de manera automática tomando como base mínima el Índice de

Precios al Consumo (IPC) real, al que deberá sumarse frente a un coeficiente adicional de mejora salarial neta.

- Transparencia y equidad: La definición de estos incrementos deberá articularse bajo criterios de transparencia que aseguren el reconocimiento efectivo de la experiencia, las funciones y la responsabilidad de todos los grupos profesionales.

2. Trabajo a distancia, conciliación y confianza. El cese de cualquier reducción unilateral de las condiciones de trabajo a distancia y la restitución de las condiciones individualmente pactadas a las personas trabajadoras afectadas.

En particular, se exige la recuperación de las dos jornadas semanales de trabajo a distancia para quienes las tuvieran reconocidas mediante acuerdo individual, acuerdo colectivo aplicable o condición más beneficiosa consolidada, cuando no exista modificación pactada por escrito o reversión ajustada a los requisitos y plazos previstos en la Política de Trabajo a Distancia de Airbus y en la normativa aplicable.

Asimismo, se exige la apertura de una negociación para establecer criterios objetivos, transparentes, motivados y no discriminatorios de elegibilidad y acceso al trabajo a distancia en los puestos compatibles con esta modalidad, formulándose como propuesta sindical la posibilidad de alcanzar hasta el 40 % de la jornada en trabajo a distancia. Esta negociación deberá contemplar medidas de reconocimiento o compensación para los puestos cuya naturaleza requiera una presencialidad superior o permanente.

3. Vacaciones y conciliación. Conflicto derivado de la imposición a los trabajadores del disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto, con una aplicación rigurosa de lo dispuesto en el

convenio colectivo, a pesar de la flexibilidad y libertad con la que históricamente han contado los trabajadores para fijar sus vacaciones en diferentes meses del año. Tal es así que, durante el mes de enero de 2026, más de 40 trabajadores de forma individual demandaron a la empresa a través de procedimientos de MSCT ante la amenaza de la empresa de aplicar estrictamente el convenio. Si bien dichas demandas han sido retiradas tras el compromiso empresarial de respetar el disfrute como se había venido haciendo hasta la fecha, lo cierto es que estas secciones sindicales están teniendo conocimiento de que la empresa, de forma individualizada, está incumpliendo dicho compromiso.

4. Transporte colectivo y rutas. La reposición inmediata de las rutas de transporte colectivo eliminadas unilateralmente, incluidas las rutas históricas del mes de agosto en aquellos centros de trabajo dónde ello haya ocurrido, mientras no exista una decisión adoptada previa información, justificación objetiva y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, se exige la convocatoria urgente de las Comisiones de Movilidad de los centros de trabajo para revisar los planos de movilidad, las necesidades de transporte, los horarios, los turnos, la cobertura durante agosto y la ampliación del servicio de rutas para el conjunto de la plantilla.

5. Comedor y servicios sociales. La apertura y conclusión de la negociación prevista en la disposición adicional sexta del VII Convenio Colectivo sobre el servicio de cantina o comedor, incumplida por la empresa, con el objetivo de garantizar el acceso universal, efectivo y económicamente accesible de toda la plantilla al servicio de comedor, sin discriminación por turno, jornada o modalidad de prestación de servicios.

6. Flexibilidad horaria para producción. La negociación de acuerdos de centro, compatibles con los artículos 8, 9, 10 y 13 del VII Convenio Colectivo, que permitirá implantar una flexibilidad voluntaria de hasta una hora en los turnos de producción para los puestos que sean objetivamente compatibles.

Dicha flexibilidad deberá establecerse sin perjuicio de la prevención de riesgos laborales, la seguridad, la relevancia, la cobertura mínima, la continuidad productiva, la calidad y las necesidades organizativas justificadas.

7. Cumplimiento de las resoluciones judiciales relativas al sistema o indicador Bradford. El cumplimiento íntegro, inmediato y efectivo de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en relación con la aplicación del sistema o indicador Bradford, mientras la citada resolución mantenga su eficacia y no exista un pronunciamiento firme posterior que determine expresamente lo contrario.

En particular, se exige el cese de toda aplicación del sistema Bradford, o de cualquier mecanismo equivalente de valoración o gestión del absentismo, en los concretos aspectos, consecuencias y efectos que hayan sido declarados contrarios a Derecho por la resolución judicial; la restitución de las condiciones, derechos y cantidades que procedan respecto de las personas trabajadoras afectadas; y la abstención de aplicar medidas que penalicen directa o indirectamente situaciones de incapacidad temporal, ausencia o contingencia legalmente justificada, en los términos establecidos por la resolución judicial.

8. Garantías laborales ante el proyecto BROMO. La apertura inmediata, efectiva y de buena fe de un proceso de información, consulta y negociación con la representación legal de las

personas trabajadoras, con carácter previo a la efectividad de la segregación de actividad, la subrogación de plantilla a una nueva sociedad y su posterior integración, participación o vinculación con el proyecto o *joint venture* BROMO.

La finalidad de este proceso será la formalización de un acuerdo escrito, vinculante y exigible de garantías laborales, sociales, retributivas y de empleo para las personas afectadas. Como contenido mínimo de negociación, se reclama:

- a) El mantenimiento íntegro de la antigüedad real desde la fecha de ingreso en Airbus, a todos los efectos laborales, económicos, indemnizatorios, de promoción, carrera, complementos vinculados a la antigüedad, derechos de retorno y demás derechos cuyo cómputo depende de la fecha de incorporación.
- b) La preservación de las condiciones vigentes de jornada, horario, turnos, conciliación, vacaciones, días de libre disposición, clasificación profesional, carrera, derechos colectivos y demás condiciones individuales o colectivas aplicables.
- c) La adhesión de la nueva sociedad al VII Convenio Colectivo Interempresas de Airbus y sucesivos mientras resulte jurídicamente aplicable y, en todo caso, la garantía de mantenimiento de condiciones globalmente equivalentes o más favorables, sin creación de dobles escalas salariales, de derechos o de progresión profesional para las nuevas incorporaciones.
- d) El mantenimiento de la estructura salarial, de la retribución variable en condiciones no inferiores, de los beneficios sociales —incluidos transporte, comedor, servicios médicos y grupo de empresa—, del régimen de contadores y, en los términos legalmente posibles, del acceso a los planos de acciones o beneficios corporativos equivalentes.

e) La garantía de que la segregación o la integración en BROMO no constituirá, por sí misma, causa de movilidad geográfica, movilidad funcional perjudicial, modificación sustancial de condiciones de trabajo, degradación de condiciones laborales o pérdida de derechos.

f) El establecimiento de una garantía de empleo reforzada durante seis años, excluyendo los despidos colectivos y las extinciones objetivas vinculadas directa o indirectamente a la operación de segregación, salvo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o supuestos legalmente inevitables, acreditados y ajenos a la operación.

g) El establecimiento de un derecho de recolocación preferente en Airbus o en otras empresas del Grupo para los supuestos de inviabilidad o alteraciones sustanciales del proyecto BROMO, incluyendo, como propuesta de activación, la existencia de pérdidas durante dos ejercicios consecutivos, cambios relevantes en la estructura accionarial o de control, reducción sustancial de la actividad, venta de activos, externalización o incumplimiento del plan industrial confirmado.

h) El compromiso formal de Airbus de garantizar el cumplimiento de las obligaciones esenciales asumidas por la nueva sociedad mediante los instrumentos jurídicos que se acuerdan, incluidos mecanismos de garantía corporativa, responsabilidad convencional, aval, fondo de garantía o recolocación efectiva.

9. Cumplimiento de los acuerdos de carga de trabajo de Airbus Cádiz.

10. Incluir dentro del Catálogo de Puestos tipo las posiciones de LMA, Rodadores y 5R. Definiendo y desarrollando la familia profesional de estos colectivos.

11. Resolución del conflicto. La negociación de medidas económicas, sociales u organizaciones excepcionales vinculadas al acuerdo global que ponga fin al conflicto, sin que estas medidas impliquen el abono automático de salarios no devengados durante la suspensión contractual por huelga ni la consideración de los días de huelga como tiempo de trabajo efectivo.

SEXTO. CLÁUSULA EXPRESA DE NO NOVACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. La presente convocatoria no tiene por objeto alterar, derogar, sustituir, inaplicar unilateralmente ni modificar el contenido normativo del VII Convenio Colectivo Interempresas de Airbus vigente.

Las reclamaciones contenidas en esta convocatoria se formulan, exclusivamente, para exigir el cumplimiento efectivo de obligaciones convencionales, legales, contractuales o derivadas de condiciones más beneficiosas; para reclamar la reversión o regularización de decisiones empresariales unilaterales; para activar y desarrollar de buena fe los procesos de negociación que el propio convenio deja abiertos o expresamente previstos; y para negociar acuerdos específicos, complementarios y compatibles con el marco convencional vigente, particularmente en relación con la operación BROMO.

En consecuencia, esta huelga no persigue una finalidad novatoria en los términos del artículo 11.c) del Real Decreto-ley 17/1977, sino la protección de las condiciones de trabajo, el empleo, la negociación colectiva, la conciliación, la estabilidad y los derechos de las personas trabajadoras afectadas.

SÉPTIMO. COMITÉ DE HUELGA. Se designa como integrantes del comité de huelga a las siguientes personas:

1. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** , centro de trabajo **[•]** .

2. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
3. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
4. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
5. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
6. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
7. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
8. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
9. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]** ,
centro de trabajo **[•]** .
10. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]**
, centro de trabajo **[•]** .
11. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]**
, centro de trabajo **[•]** .
12. D./D.^a **[NOMBRE Y APELLIDOS]** , DNI **[•]** , sindicato **[•]**
, centro de trabajo **[•]** .

Por todo lo expuesto,

SOLICITAN A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE que tenga por presentación y registrada esta comunicación de convocatoria de huelga, con los efectos legalmente procedentes; y que se dé traslado de ella a las empresas afectadas.

En Madrid , a XX de Julio del 2026

Por CGT

D./D.ª [●]

Secretario/a General

Firma: [●]

Por SIPA

D./D.ª [●]

Secretario/a General

Firma: [●]

Por UGT

D./D.ª [●]

Secretario/a General

Firma: [●]

Por ÚTIL

D./D.ª [●]

Secretario/a General

Firma: [●]

Por ATP

D./D.ª [●]

Secretario/a General

Firma: [●]