

DOSSIER TÉCNICO

Recuperación del poder adquisitivo en Airbus España

*Pérdida acumulada 2020-2025 y propuesta de recuperación
con métricas oficiales INE, cálculo verificable y comparativa sectorial*

Edición E1 v10 · Agosto 2026

VII Convenio Colectivo Interempresas · Vigente 2024-2027

Fuentes oficiales: INE (IPC dic-dic, IPV, EPF 2025), Banco de España,
BCE Macroeconomic Projections, Airbus SE Annual Report, Boeing 10-K SEC filings

Cómo leer este documento

Este dossier está organizado para que cualquier persona pueda seguir el razonamiento sin necesidad de conocimientos técnicos previos, y para que quienes deseen verificar cifras concretas puedan acudir directamente al anexo correspondiente sin leer el documento completo.

Estructura

Parte 1 — El problema. Explica qué le ha pasado al salario de la plantilla de Airbus España entre 2020 y 2025, cómo se mide la pérdida y por qué usamos una métrica que combina inflación general con precio de la vivienda.

Parte 2 — La propuesta. Describe los tres mecanismos que en conjunto recuperan el poder adquisitivo perdido: una subida consolidada del salario individual de cada trabajador, un pago único de compensación y una fórmula anual futura para evitar que la brecha se vuelva a abrir. Cada mecanismo incluye el cálculo del importe propuesto.

Parte 3 — Viabilidad económica. Muestra por qué la propuesta es asumible por Airbus a partir de sus datos financieros oficiales, y la compara con el precedente reciente de Boeing (huelga IAM 751 de 2024).

Anexos técnicos. Contienen el cálculo detallado, las tablas anuales con datos oficiales del INE, la metodología del tipo efectivo personal (IRPF + Seguridad Social del trabajador) y las fuentes originales. Cada sección del cuerpo principal remite al anexo específico donde puede verificarse el dato.

Convenciones utilizadas

- **Trabajador tipo de referencia:** residente en la Comunidad de Madrid, salario base 50.000 € en 2020, sin dependientes. Esta referencia se justifica porque Madrid concentra la mayor parte de la plantilla de Airbus España (site principal en Getafe, Barajas y Tres Cantos), acompañado de los centros de Illescas, Albacete, Sevilla y Cádiz.
- **Todas las cifras de inflación proceden de datos oficiales del INE.** Ningún dato de precios se estima o se proyecta salvo aviso expreso en el texto.
- **Todas las cifras financieras proceden del Airbus SE Annual Report** y de los informes trimestrales publicados por la compañía.
- **Cálculos verificables.** Cualquier lector puede reproducir los cálculos del Anexo B con una calculadora aplicando los tramos IRPF de Madrid y las cotizaciones oficiales de la Seguridad Social.

Índice

Parte 1 — El problema

- 1.1 El salario de la plantilla ha subido menos que el coste de la vida
- 1.2 Por qué medimos el coste de la vida con IPC y precio de la vivienda
- 1.3 La diferencia entre pérdida bruta y pérdida neta

Parte 2 — La propuesta de recuperación

- 2.1 Mecanismo A: subida consolidada del 20,9 % (2026-2027)
- 2.2 Mecanismo B: pago único de compensación (~46,3 % del salario 2025)
- 2.3 Mecanismo C: fórmula anual IPC + 1,5 % (desde 2026)

2.4 Estructura general: tres mecanismos complementarios

Parte 3 — Viabilidad económica

3.1 Capacidad económica del Grupo Airbus

3.2 Coste completo de la propuesta

3.3 Precedente: Boeing IAM 751 (2024)

Anexos técnicos

Anexo A Coste de vida real: fórmula, ponderación y datos anuales INE

Anexo B Cálculo del tipo efectivo personal 2020 y 2025 (Madrid)

Anexo C Metodología del pago único: cantidades anuales y actualización IPC

Anexo D Origen del +1,5 % de la fórmula RSG 2027+

Anexo E Datos financieros del Grupo Airbus SE 2020-2027

Parte 1 — El problema

1.1 El salario de la plantilla ha subido menos que el coste de la vida

Entre 2020 y 2025, el **coste real de vida** en España ha subido un **31,0 %** — combinando la evolución del IPC general y del Índice de Precios de la Vivienda del INE. Durante el mismo período, la **subida salarial acumulada** aplicada a la plantilla de Airbus España, conforme al VI y VII Convenios Colectivos, ha sido de **+12,5 %**. La brecha entre ambas magnitudes representa la pérdida de poder adquisitivo real que el presente dossier propone recuperar.

Concepto (Base 2020 = 100)	2020	2025	Variación
Coste de vida real INE (índice)	100,0	131,0	+31,0 %
Salario Airbus España (RSG acum.)	100,0	112,5	+12,5 %
Brecha acumulada	—	—	-18,5 pp

Ver Anexo A para la serie completa de datos anuales del INE y la evolución del salario Airbus año a año.

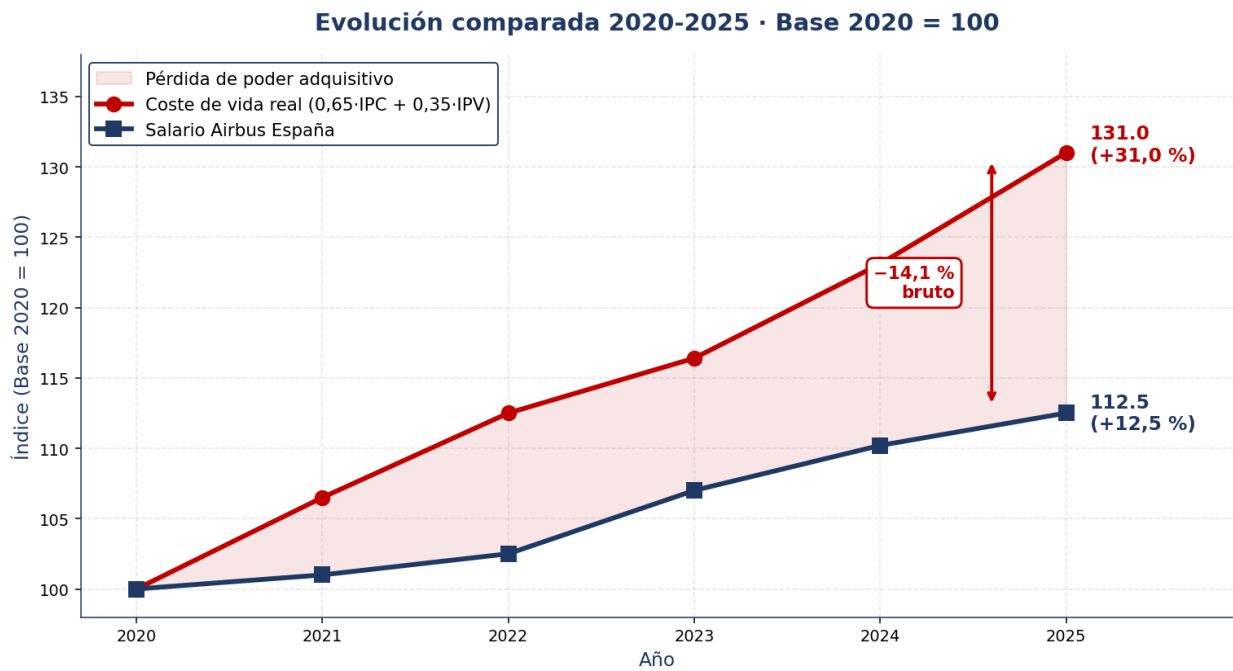


Gráfico 1. Evolución del coste de vida real y del salario Airbus España durante 2020-2025 (base 2020 = 100). La zona sombreada muestra la brecha acumulada de poder adquisitivo bruto.

Cifra clave del diagnóstico bruto

-14,1 %

pérdida de poder adquisitivo bruto acumulado 2020-2025

Este **-14,1 %** es la pérdida *bruta* — mide qué proporción menos de *cestas* puede comprar hoy la plantilla con su salario, comparado con lo que compraba en 2020. Se calcula directamente como:

***Pérdida bruta* = 1 - (112,5 / 131,0) = -14,1 %**

En la sección 1.3 veremos por qué la **pérdida real** —lo que efectivamente llega al bolsillo tras impuestos y cotizaciones— es todavía mayor: **-17 %**, debido al efecto de la progresión fría del IRPF y de la subida del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

1.2 Por qué medimos el coste de la vida con IPC y precio de la vivienda

La forma tradicional de medir la inflación es el **IPC oficial del INE**. Sin embargo, el IPC oficial **no refleja fielmente el coste real de vivir** para un trabajador industrial. La razón es que la vivienda —el gasto más importante de cualquier hogar— entra en el IPC solo por la vía del alquiler, dejando fuera el efecto del precio de compra de la vivienda, que ha subido mucho más que el IPC general.

Para captar el coste real de vida, el presente dossier utiliza una fórmula compuesta que combina el IPC general con el **Índice de Precios de la Vivienda (IPV)**, ambos publicados oficialmente por el INE:

$$\text{Coste de vida real} = 0,65 \cdot \text{IPC dic-dic} + 0,35 \cdot \text{IPV anual}$$

Por qué la ponderación 35 % vivienda + 65 % resto

El reparto 65/35 no es arbitrario. Se justifica por **dos referencias oficiales independientes** que apuntan al mismo peso relativo de la vivienda:

- **Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2025).** El grupo "Vivienda, agua, electricidad y gas" representa el **33,2 % del gasto medio del hogar** en España. Es la partida individual más importante del presupuesto familiar.
- **Límite máximo hipotecario aplicado por bancos españoles.** Los principales bancos establecen como **35 %** el límite máximo del ratio cuota hipotecaria sobre ingresos netos que autorizan a un solicitante. Es la referencia de referencia práctica del sector financiero para determinar cuánta vivienda puede permitirse una familia.

La ponderación 35 % vivienda refleja fielmente estas dos referencias oficiales, sin "sobrerepresentar" el efecto vivienda ni "infrarepresentarlo" respecto al conjunto del consumo. Ver **Anexo A** para el cálculo detallado con datos EPF 2025.

Los dos índices son muy distintos

La razón por la que la elección de la métrica importa se ve claramente en la evolución de ambos índices durante 2020-2025:

Índice INE	Acumulado 2020-2025	Fuente
IPC general dic-dic	+22,8 %	INE, serie oficial
IPV (Índice Precios Vivienda) anual	+45,0 %	INE, base 2015=100
Coste de vida real (0,65·IPC + 0,35·IPV)	+31,0 %	Cálculo combinado

Ver Anexo A para la serie completa año a año de ambos índices.

El precio de la vivienda ha subido, en solo cinco años, **el doble de rápido que el IPC general**. Un trabajador que se hipoteque hoy paga un 45 % más que en 2020, mientras que el IPC solo reconoce oficialmente un 22,8 %. Esta diferencia justifica utilizar una métrica compuesta que refleje adecuadamente la realidad económica del trabajador de Airbus España, en su mayor parte con vivienda hipotecada o dependiente del mercado de alquiler.

1.3 La diferencia entre pérdida bruta y pérdida neta

La pérdida bruta del **-14,1 %** mide la relación entre salario nominal y precios. Pero **lo que efectivamente llega al bolsillo del trabajador es el neto**, es decir, el salario después de descontar el IRPF, las cotizaciones a la Seguridad Social y otros descuentos legales. Y ese neto ha crecido *aún menos* que el bruto, por tres razones que actúan de forma acumulada:

- 1. Progresión fría del IRPF.** Los tramos del IRPF apenas se han actualizado por inflación desde 2020. El mínimo personal (5.550 €) sigue sin modificarse. Cuando el salario sube, cada euro adicional cae en tramos marginales cada vez más altos, aumentando el porcentaje efectivo que paga el trabajador.
- 2. Subida del MEI.** El *Mecanismo de Equidad Intergeneracional* introdujo desde 2023 una nueva cotización obligatoria a cargo del trabajador, creciente año a año (0,10 pp inicial hasta 0,58 pp en 2029). Se descuenta directamente del bruto.
- 3. Endurecimiento de tramos autonómicos.** En algunas Comunidades Autónomas los tramos autonómicos del IRPF se han endurecido durante el periodo, aunque en la Comunidad de Madrid —referencia del presente dossier por concentrar la mayoría de la plantilla— se han mantenido estables.

Cálculo del tipo efectivo personal para el trabajador tipo

Aplicando los tres factores anteriores al **trabajador tipo residente en la Comunidad de Madrid, soltero sin dependientes y con salario base de 50.000 € en 2020**, el tipo efectivo personal (suma de IRPF + Seguridad Social del trabajador, *excluyendo* las cotizaciones empresariales que no afectan a la nómina) evoluciona así:

Componente	2020	2025
Salario bruto (referencia)	50.000 €	56.250 €
IRPF efectivo (Madrid, soltero)	~20,15 %	~22,85 %
SS trabajador (contingencias)	6,35 %	6,35 %
MEI (nuevo desde 2023)	—	+0,10 %
Tipo efectivo personal total	26,50 %	29,30 %
Salario NETO efectivo	36.750 €	39.769 €

Ver Anexo B para la reproducción del cálculo IRPF paso a paso con los tramos oficiales de Madrid.

Cálculo de la pérdida NETA

Con estos datos, la pérdida real de poder adquisitivo neto del trabajador tipo se calcula así:

Pérdida NETA — cálculo paso a paso

Paso 1. Neto efectivo 2020: **36.750 €** (aplicando 26,50 % de tipo efectivo sobre 50.000 €).

Paso 2. Neto efectivo 2025: **39.769 €** (aplicando 29,30 % sobre el salario Airbus 2025 de 56.250 €).

Paso 3. Poder de compra de ese neto 2025 medido en euros de 2020: $39.769 / 1,31 = \mathbf{30.358 \text{ €}}$ (dividiendo por el coste de vida real acumulado).

Paso 4. Pérdida real neta: $1 - (30.358 / 36.750) = \mathbf{-17,4 \% \approx -17 \%}$.

-17 %

pérdida de poder adquisitivo NETO real acumulada 2020-2025 (trabajador tipo Madrid)

Esta cifra del **-17 %** es la que la propuesta de recuperación —desarrollada en la Parte 2— tiene por objeto restaurar. Es *mayor* que la pérdida bruta del -14,1 % precisamente porque la carga fiscal efectiva del trabajador ha subido +2,8 puntos entre 2020 y 2025.

Parte 2 — La propuesta de recuperación

2.1 Mecanismo A: subida consolidada del 20,9 % (2026-2027)

La actualización de las tablas salariales constituye el instrumento jurídico de aplicación colectiva de la medida. No obstante, el objeto económico de la presente propuesta es la recuperación del salario individual efectivamente percibido por cada trabajador.

¿De dónde sale el 20,9 %?

El **20,9 %** es la subida bruta que debe aplicarse al salario individual de cada trabajador, tomando como referencia su salario de 2025, con la correspondiente actualización de las tablas salariales conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo para que el **salario NETO efectivo** del trabajador tipo en 2026 recupere el poder adquisitivo que su neto tenía en 2020. Se calcula en tres pasos, todos verificables con datos oficiales:

Cálculo del 20,9 % — paso a paso

Paso 1. Establecer el objetivo NETO 2025 con el mismo poder de compra que el neto 2020.

$\text{Neto 2020} \times \text{Coste de vida real acumulado} = 36.750 \text{ €} \times 1,31 = \mathbf{48.143 \text{ €}}$ de neto objetivo.

Paso 2. Determinar qué salario BRUTO produce ese neto objetivo, aplicando el tipo efectivo personal 2025.

$\text{Bruto necesario} = 48.143 \text{ €} / (1 - 0,292) = \mathbf{68.000 \text{ €}}$ (con tipo efectivo 29,2 %).

Paso 3. Comparar con el salario Airbus 2025 real.

$\text{Subida necesaria} = 68.000 \text{ €} / 56.250 \text{ €} - 1 = \mathbf{+20,9 \%}$.

Cifra clave de la propuesta de recuperación

+20,9 %

subida bruta consolidable del salario individual del trabajador tipo en Madrid necesaria para restaurar el poder adquisitivo NETO perdido

Es importante entender que este 20,9 % no compensa las cantidades no cobradas en años anteriores. **Solo actúa desde 2026 en adelante**, corrigiendo el salario para el futuro. Esa es la razón por la que se necesita adicionalmente el Mecanismo B (pago único, sección 2.2).

¿Por qué en dos tramos: 15 % en 2026 + 5,9 % en enero 2027?

Aplicar el 20,9 % de forma íntegra en enero de 2026 supondría un impacto financiero muy concentrado para Airbus en un solo ejercicio contable. La propuesta divide la subida en **dos tramos consolidables**, ambos permanentes en el salario individual de cada trabajador, con la correspondiente actualización de las tablas salariales conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo:

- **Tramo 1: +15 % en enero de 2026.** Absorbe la mayor parte de la recuperación y da estabilidad al salario del trabajador desde el primer día de 2026.
- **Tramo 2: +5,9 % en enero de 2027.** Completa la recuperación del 20,9 % ($15 \% \times 1,059 = 21,0 \% \approx 20,9 \%$, cerrando la brecha).

Los dos tramos se aplican de forma **independiente** y son **acumulables**. En enero de 2027 se produce además la primera aplicación de la fórmula del Mecanismo C (ver sección 2.3), por lo que la nómina de enero 2027 recogerá simultáneamente el 5,9 % del cierre de recuperación y la revisión IPC + 1,5 % correspondiente a 2026.

Efecto sobre el índice salarial

Base 2020 = 100	2025	2026	2027	Objetivo
Coste de vida real INE	131,0	137,1	141,0	—
Salario Airbus (oferta unilateral)	112,5	114,7	116,5	-24,5
Salario Airbus (con propuesta A + C)	112,5	129,4	141,4	cierre

Fila 3 refleja el efecto combinado del 15 % en 2026 y del 5,9 % + IPC+1,5 % en 2027. El índice 141,4 alcanza y ligeramente supera el objetivo 141,0 del coste de vida real proyectado a 2027.

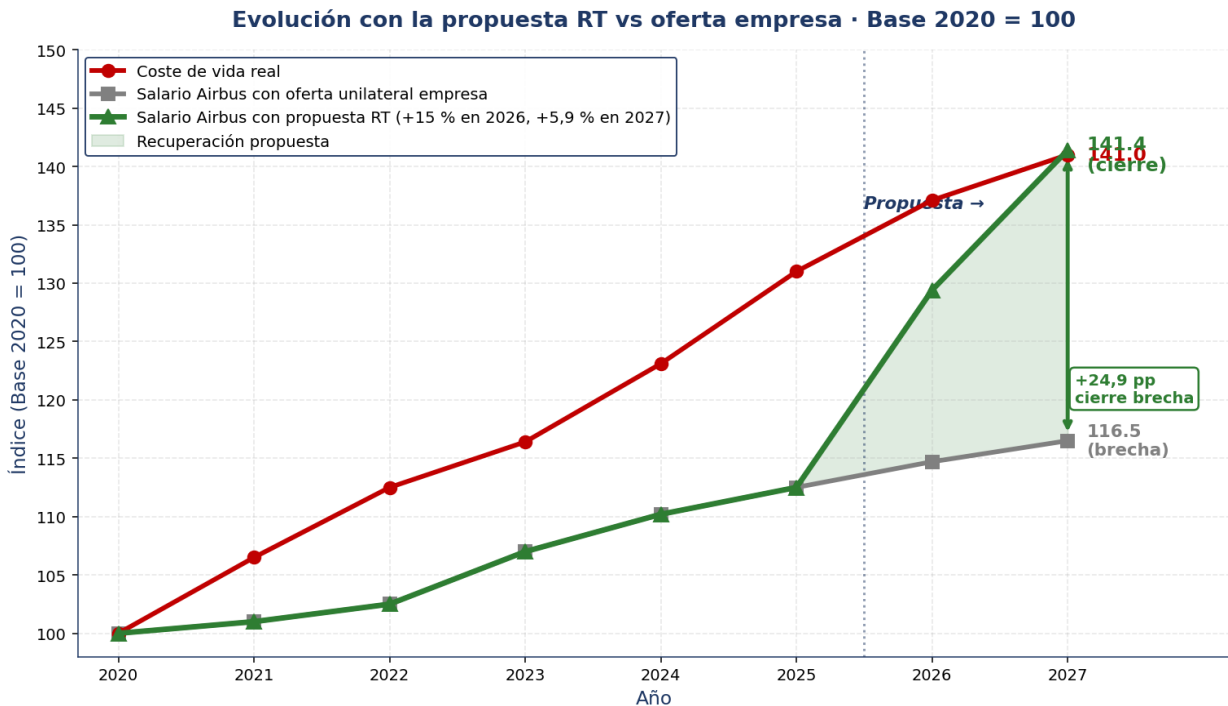


Gráfico 2. Evolución comparada del coste de vida real, la oferta unilateral de la empresa y la propuesta RT (15 % en 2026 + 5,9 % en enero 2027) para el periodo 2020-2027. La propuesta cierra la brecha con el coste de vida real; la oferta empresa la deja abierta en 24,5 puntos.

2.2 Mecanismo B: pago único de compensación (46,3 % del salario 2025)

¿Qué compensa exactamente este pago?

El Mecanismo A corrige el salario desde 2026 en adelante, pero no puede recuperar las cantidades que el trabajador **ya no cobró** entre 2021 y 2025. Ese dinero no cobrado en el pasado es lo que compensa el pago único del Mecanismo B.

El cálculo se hace de la siguiente forma, año a año:

1. Para cada año se calcula **cuánto habría debido cobrar** el trabajador tipo, aplicando el coste de vida real de ese año.
2. Se resta **cuánto cobró realmente** según el salario Airbus efectivamente aplicado.
3. La diferencia anual se **actualiza a valor de fin de 2025** aplicando el IPC oficial acumulado desde el año de la pérdida (para reflejar que un euro no cobrado en 2021 vale más euros de 2025 en poder de compra).

4. Se descuentan los pagos únicos no consolidables ya recibidos durante el periodo (600 € en 2021, 1.500 € en 2022 y 1.000 € en 2023, total 3.100 €), para no compensar dos veces la misma cantidad.

Tabla del cálculo año a año

Año	Sal. debía (CV real)	Sal. real Airbus	Diferencia nominal	Pago único ya recibido	Diferencia neta	Factor IPC
2020	50.000	50.000	0	0	0	×1,228
2021	53.235	50.500	-2.735	+600	-2.135	×1,153
2022	56.230	51.258	-4.972	+1.500	-3.472	×1,091
2023	58.190	53.513	-4.677	+1.000	-3.677	×1,058
2024	61.550	55.118	-6.432	0	-6.432	×1,029
2025	65.490	56.221	-9.269	0	-9.269	×1,000
Total	—	—	-28.085	+3.100	-24.985	—

Todas las cantidades en euros. Ver Anexo C para el cálculo detallado de la actualización IPC.

Aplicando los factores IPC a cada diferencia neta anual, el importe total actualizado a valor fin de 2025 es **-26.030 €** por trabajador tipo. Este es el importe del pago único bruto propuesto.

Cifra clave del pago único

46,3 %

del salario bruto anual 2025 (~26.030 € para el trabajador tipo)

Régimen fiscal aplicable

El pago único es **bruto** — el trabajador recibirá el neto correspondiente tras retención IRPF. La cifra bruta ya está calibrada para compensar la pérdida de poder adquisitivo, porque el trabajador habría tributado igualmente esas cantidades si las hubiera cobrado año a año.

Sin embargo, si el pago tributase de forma ordinaria en el ejercicio de cobro, la concentración de tributación empujaría al trabajador a tramos marginales muy elevados, produciendo un **perjuicio fiscal adicional** de aproximadamente -1.800 € netos. Para evitarlo, el acuerdo prevé aplicar el **régimen de atrasos por ejercicios anteriores (Art. 14.2.b LIRPF)**, en el que el pago se imputa a cada ejercicio de devengo (2021 a 2025) y tributa a los tramos marginales de cada año, neutralizando la penalización por concentración.

Con este régimen fiscal, el neto que efectivamente llega al trabajador es aproximadamente **15.600 €**, equivalente a **~5,6 meses de nómina neta 2025**.

Ver Anexo C para la tabla comparativa de los tres regímenes fiscales posibles (Art. 14, Art. 18.2 y ordinario).

Ajuste por trabajador individual

La cifra de 26.030 € corresponde al **trabajador tipo** con presencia continuada 2020-2025 y salario base 50.000 € en 2020. El importe individual real varía en función de:

- Salario bruto real de cada trabajador en cada año del periodo (a mayor base, mayor pérdida absoluta).

- Tiempo efectivo en la empresa durante 2020-2025 (excedencias, incorporaciones posteriores, reducciones de jornada, bajas parentales prorratean el importe).
- Categoría profesional y promociones intermedias durante el periodo.
- Pagos no consolidables efectivamente cobrados (trabajadores incorporados después de 2023 pueden no haber recibido todos los 3.100 € descontados).

La liquidación individualizada corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, en aplicación de los criterios del apartado 1.4 de la cláusula SEGUNDA.

2.3 Mecanismo C: fórmula anual IPC + 1,5 % (desde 2026)

El problema estructural del convenio actual

Los Convenios VI y VII han pactado subidas RSG fijas anuales, alineadas con expectativas de inflación moderada. Cuando el IPC dispara —como ocurrió en 2021 (+6,5 %) y 2022 (+5,7 %)— el poder adquisitivo se hunde inmediatamente y la brecha se abre. Los Mecanismos A y B corrigen la brecha *ya generada*. El Mecanismo C es el que impide que se vuelva a abrir.

La fórmula propuesta

Fórmula anual de revisión salarial

RSG año N = IPC dic-dic (año N) + 1,5 %

Aplicable desde el ejercicio 2026 en adelante, con revisión abonada retroactivamente con efectos de 1 de enero del año siguiente al de referencia.

Sujeta a un **techo** del 6 % (protege a la empresa frente a hiperinflación) y a un **suelo** del 1,5 % (protege al trabajador frente a deflación o inflación cero).

¿De dónde sale el +1,5 % de prima estructural?

El componente fijo del **+1,5 %** es la **prima estructural** que captura la desviación histórica entre el IPC oficial y el coste de vida real percibido por el trabajador. Se calcula como la diferencia entre la variación anual media del Coste de vida real y la variación anual media del IPC durante el periodo 2020-2025:

Métrica de referencia (2020-2025)	Variación anual media	Fuente
Coste de vida real (0,65·IPC + 0,35·IPV)	+4,66 %/año	INE
IPC dic-dic oficial	+3,42 %/año	INE
Prima estructural (diferencia)	+1,24 pp/año	→ redondeado +1,5 %

Ver Anexo D para el desglose año a año de ambas métricas.

El +1,5 % refleja el efecto vivienda: como el IPV ha crecido más rápido que el IPC durante todo el periodo, cualquier fórmula basada solo en IPC deja al trabajador rezagado. El +1,5 % compensa esa desviación estructural.

Concurrencia en enero de 2027

En el mes de enero de 2027, la plantilla percibirá **dos incrementos consolidables acumulables**:

- **+5,9 %** del cierre de la recuperación 2020-2025 (Mecanismo A, tramo 2 conforme al apartado 2.3 de la cláusula SEGUNDA del Acuerdo).

- **IPC dic-dic 2026 + 1,5 %** correspondiente a la primera aplicación de la fórmula del Mecanismo C, revisando retroactivamente el ejercicio 2026 con efectos de 1 de enero de 2027.

A partir del ejercicio 2027 en adelante, solo aplica la fórmula del Mecanismo C, siendo la revisión de cada ejercicio abonada con efectos de 1 de enero del año siguiente al de referencia.

2.4 Estructura general: tres mecanismos complementarios

Recapitulando las secciones 2.1, 2.2 y 2.3, la recuperación completa del poder adquisitivo perdido no se puede lograr con un único mecanismo. La propuesta articula **tres mecanismos distintos, complementarios y no sustitutivos entre sí**, porque cada uno resuelve un problema específico:

Mecanismo	Nombre	Problema que resuelve
A	Subida consolidada del 20,9 % en el salario individual de cada trabajador, con la correspondiente actualización de las tablas salariales conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo, aplicada en dos tramos (2026 y 2027)	Corrige el salario base para que a partir de 2026 refleje el nivel que habría tenido si las subidas anuales hubieran seguido al coste real de la vida durante 2020-2025.
B	Pago único no consolidable del 46,3 % del salario 2025 (~26.030 € para el trabajador tipo)	Compensa las cantidades que el trabajador ya dejó de cobrar entre 2020 y 2025 y que la subida A no puede recuperar (solo actúa desde 2026 en adelante).
C	Fórmula anual de revisión salarial: IPC + 1,5 % (con techo 6 % y suelo 1,5 %)	Impide que la brecha se vuelva a abrir en el futuro. Cada año la subida sigue automáticamente al coste real de la vida, evitando repetir la situación 2020-2025.

Analogía útil para entender la estructura

Imaginemos que a un trabajador se le adeuda dinero desde hace cinco años, y quiere recuperarlo:

Mecanismo A es *actualizar su salario a partir de ahora* para que refleje el nivel al que debería estar (previene que se siga acumulando deuda).

Mecanismo B es *cobrar los atrasos de esos cinco años* que ya han pasado (repara el daño pasado).

Mecanismo C es *firmar un contrato que ajuste su salario a los precios año a año* para que la situación no se repita en el futuro.

Parte 3 — Viabilidad económica

3.1 Capacidad económica del Grupo Airbus

Los datos financieros oficiales del Airbus SE Annual Report muestran que el Grupo está en su mejor momento financiero de la última década, con beneficio neto récord en 2025 y una política sostenida de reparto de dividendos:

Grupo Airbus SE (M€)	2020	2022	2024	2025	Acum. 2020-2025
Ingresos totales	49.912	58.763	69.230	73.420	—
EBIT	-510	5.325	5.304	6.082	—
Beneficio neto	-1.133	4.247	4.232	5.221	+20.569
Dividendos repartidos a accionistas	0	1.181	2.215	2.372	+7.189

Fuente: Airbus SE Annual Report. Ver Anexo E para la serie completa 2020-2027 con proyecciones.

Dos datos son especialmente relevantes para valorar la propuesta:

- El Grupo ha acumulado **20.569 M€ de beneficio neto** durante 2020-2025.
- Durante ese mismo periodo ha repartido **7.189 M€ en dividendos a accionistas** — es decir, un tercio del beneficio ha vuelto directamente al capital, sin haberse trasladado a la plantilla vía subidas por encima del IPC.

Perspectiva España

La plantilla de Airbus España representa aproximadamente el **8,54 %** del total del Grupo. Aplicando este ratio como aproximación a la contribución de España al resultado del Grupo, el beneficio atribuible acumulado 2020-2025 sería de **~1.757 M€** y los dividendos atribuibles de **~614 M€**. Esta perspectiva es un reconocimiento del peso relativo, no un límite presupuestario: la plantilla española aporta valor más allá del beneficio contable local (producción compartida de A320/A330, I+D aeroespacial, ingeniería de sistemas para todo el Grupo).

3.2 Coste completo de la propuesta

El coste total para la empresa incluye el salario bruto entregado al trabajador, la cotización empresarial a la Seguridad Social (~32 %) y otros costes indirectos (~2,5 %), sumando un multiplicador aproximado de **x1,345** sobre el bruto.

Componente	Coste año 1 (Grupo)	Recurrente año 2+
A. Subida consolidada 20,9 %	~219 M€/año	~219 M€/año
B. Pago único ~26.030 €/trabajador	~545 M€ (una vez)	—
C. Fórmula IPC + 1,5 %	—	~16 M€/año adicionales
TOTAL AÑO 1 (2026)	~764 M€	13,9 % Bº Grupo
TOTAL RECURRENTE año 2+	~235 M€/año	4,3 % Bº Grupo

Traducido en referencias comparativas:

- El pago único (545 M€) representa el **7,6 % de los dividendos acumulados 2020-2025** (7.189 M€), o el 23 % del reparto de 2024.
- El coste año 1 completo (764 M€) es el **13,9 % del beneficio proyectado del Grupo para 2026** — inferior al reparto de dividendos previsto para el mismo ejercicio.
- El coste recurrente (~235 M€/año) es el **4,3 % del beneficio anual del Grupo**. Sin impacto material sobre la solvencia financiera ni sobre la capacidad de inversión.

3.3 Precedente: Boeing IAM 751 (2024)

En noviembre de 2024, tras 53 días de huelga del sindicato IAM 751 en los centros de Boeing en Washington, Oregón y California, Boeing firmó un acuerdo salarial con las siguientes condiciones:

- **Subida acumulada del 38 % en cuatro años** (equivalente al 43,65 % compuesto).
- Bono no consolidable de **12.000 \$** por trabajador.
- **Mejora del plan de pensiones 401(k)** (aportación empresarial ampliada).
- **Garantía de fabricación del próximo modelo en Seattle.**

El contexto financiero de Boeing

Boeing concedió este paquete en una situación financiera radicalmente distinta a la de Airbus: **pérdidas acumuladas de -35.127 M\$ entre 2020 y 2024**, con un ejercicio 2024 catastrófico (-11.875 M\$ solo ese año). La huelga costó a Boeing **~2.650 M\$ adicionales en ingresos perdidos** durante los 53 días de paralización (a razón de 50 M\$/día).

Comparación con Airbus España

Concepto	Boeing IAM 751 (2024)	Airbus España
Resultado financiero 2020-2024/25	-35.127 M\$ acum.	+20.569 M€ acum. (récord)
Subida salarial acumulada 2020-2027	+48,0 %	Oferta empresa: +16,5 %
Subida con la propuesta RT	—	+40,4 %
Brecha residual RT vs Boeing	—	-7,6 pp por debajo

Conclusión de la comparación. Boeing, en pérdidas crónicas y bajo la presión de una huelga de 53 días, concedió +48 % acumulado. Airbus España, con beneficio récord y sin impacto material sobre la solvencia, sitúa la propuesta RT en el +40,4 % acumulado — todavía 7,6 puntos por debajo del precedente. La propuesta se encuentra netamente dentro del rango sectorial internacional y no puede calificarse como desproporcionada.

Anexo A — Coste de vida real: metodología y datos oficiales INE

A.1 Fórmula y ponderación

Coste de vida real (año N) = 0,65 × IPC dic-dic (año N) + 0,35 × IPV anual (año N)

La ponderación 35 % vivienda se justifica por dos referencias oficiales independientes:

- **EPF 2025 (INE):** el grupo "Vivienda, agua, electricidad y gas" representa el 33,2 % del gasto medio del hogar en España.
- **Límite máximo hipotecario:** los principales bancos españoles establecen como 35 % el ratio máximo cuota/ingresos netos aplicado en la concesión de hipotecas.

A.2 Datos anuales oficiales INE 2020-2025

Año	IPC dic-dic (%)	IPV anual (%)	Coste vida real (%)	Índice acumulado
2020	-0,5	+1,5	+0,20	100,0
2021	+6,5	+6,4	+6,47	106,5
2022	+5,7	+5,5	+5,63	112,5
2023	+3,1	+4,2	+3,49	116,4
2024	+2,8	+11,3	+5,78	123,1
2025	+2,9	+12,9	+6,40	131,0
Acum. 2020-2025	+22,8 %	+45,0 %	+31,0 %	131,0

Fuente: INE. Datos IPC — variación interanual dic-dic. Datos IPV — media anual de los 4 trimestres del año, base 2015=100. Publicación trimestral.

Anexo B — Cálculo del tipo efectivo personal 2020 y 2025 (Madrid)

Este anexo reproduce paso a paso el cálculo del tipo efectivo personal aplicado en la sección 1.3. Los resultados son verificables por cualquier lector aplicando los tramos IRPF oficiales de la Comunidad de Madrid y las cotizaciones oficiales a la Seguridad Social.

Diferencia importante frente al enfoque de la cuña fiscal OECD: el presente cálculo utiliza el **tipo efectivo personal**, que suma únicamente el IRPF y las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador. La cuña fiscal OECD incluye adicionalmente las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que *no descuentan de la nómina del trabajador* y no afectan al neto que llega al bolsillo. Por eso el tipo efectivo personal (~26-29 %) es sustancialmente menor que la cuña OECD (~36-38 %).

B.1 Cálculo IRPF 2020 para 50.000 € (Madrid, soltero sin dependientes)

Tramo (€)	Tipo (estatal + Madrid)	Base del tramo	Cuota (€)
0 – 12.450	19,0 %	12.450	2.365,50
12.450 – 20.200	24,0 %	7.750	1.860,00
20.200 – 34.000	30,0 %	13.800	4.140,00
34.000 – 50.000	37,0 %	16.000	5.920,00
Cuota íntegra	—	—	14.285,50
Menos mínimo personal ($5.550 \times 19\%$)	—	—	-1.054,50
Menos reducción por rendimientos del trabajo (aprox.)	—	—	-3.156,00
IRPF neto 2020	—	—	~10.075 €
Tipo efectivo IRPF (10.075 / 50.000)	—	—	20,15 %

Sumando la cotización a la Seguridad Social del trabajador (6,35 % para contingencias comunes, desempleo, formación y FOGASA):

Tipo efectivo personal 2020 = **20,15 % (IRPF) + 6,35 % (SS trabajador) = 26,50 %**

Neto 2020 = $50.000 \times (1 - 0,265) = \mathbf{36.750\ €}$

B.2 Cálculo IRPF 2025 para 56.250 € (Madrid, soltero sin dependientes)

Los tramos IRPF estatales y de Madrid en 2025 se mantienen prácticamente sin variación respecto de 2020 (progresión fría). Aplicando los mismos tramos al nuevo salario:

Salario bruto 2025 = 56.250 € (Airbus, tras subidas 2020-2025)

El salto adicional entre 34.000 y 56.250 € tributa al tramo del 37 %, incrementando el peso relativo del tramo marginal alto:

IRPF neto 2025 $\approx \mathbf{12.850\ €}$ (aplicando los mismos tramos y mismo mínimo personal — progresión fría)

Tipo efectivo IRPF 2025 = $12.850 / 56.250 = \mathbf{22,85\ %}$

Sumando SS trabajador (6,35 %) + MEI (0,10 % en 2025):

Tipo efectivo personal 2025 = **22,85 % + 6,35 % + 0,10 % = 29,30 %**

Neto 2025 = $56.250 \times (1 - 0,293) = \mathbf{39.769 \text{ €}}$

B.3 Cálculo del 20,9 % de subida bruta necesaria

Objetivo: recuperar el poder adquisitivo neto de 2020, ajustado por el coste de vida real 2020-2025:

Neto objetivo 2025 = Neto 2020 $\times 1,31 = 36.750 \times 1,31 = \mathbf{48.143 \text{ €}}$

Bruto necesario para obtener ese neto (aplicando tipo efectivo 29,2 %):

Bruto objetivo = $48.143 / (1 - 0,292) = \mathbf{68.000 \text{ €}}$

Subida bruta necesaria sobre el salario Airbus 2025:

Subida = $(68.000 / 56.250) - 1 = \mathbf{+20,9 \%}$

Anexo C — Metodología del pago único

C.1 Cálculo del "salario que debía cobrarse" año a año

Para cada año se calcula el salario que el trabajador tipo habría cobrado si su salario base 2020 (50.000 €) se hubiera actualizado anualmente conforme a la variación del Coste de vida real de cada ejercicio:

Salario debía (año N) = Salario debía (año N-1) × (1 + Coste vida real año N)

Por ejemplo, para 2021: 50.000 × (1 + 6,47 %) = 53.235 €.

C.2 Factor IPC de actualización a fin de 2025

Cada diferencia neta anual se multiplica por el factor IPC oficial acumulado desde el año de la pérdida hasta fin de 2025, para reflejar que un euro no cobrado en un año pasado tiene menos poder adquisitivo hoy — y para compensarlo hay que entregar más euros nominales:

Año de la pérdida	Índice IPC fin año	Factor actualización → fin 2025	Diferencia actualizada
2021	106,5	×1,153	-2.462 €
2022	112,6	×1,091	-3.788 €
2023	116,1	×1,058	-3.891 €
2024	119,3	×1,029	-6.617 €
2025	122,8	×1,000	-9.269 €
TOTAL	—	—	-26.030 €

IPC fin 2025 = 122,8 (base 2020 = 100, dato oficial INE dic-2025).

C.3 Comparación de los tres regímenes fiscales posibles

El importe indicado es BRUTO. La empresa paga el bruto + Seguridad Social empresarial; el trabajador recibirá el neto tras retención IRPF. Para evitar que la concentración de tributación en un solo ejercicio produzca un perjuicio fiscal adicional, es imprescindible negociar en el acuerdo la cláusula del régimen fiscal aplicable:

Régimen fiscal	Base legal	Neto al trabajador	Perjuicio adicional
A. Atrasos por ejercicios	Art. 14.2.b LIRPF	~15.600 €	0 € (referencia)
B. Pluri-anual con reducción 30 %	Art. 18.2 LIRPF	~16.100 €	+500 € (ventaja)
C. Ordinario sin reducciones (por defecto)	—	~13.800 €	-1.800 € (peor caso)

El acuerdo colectivo debe fijar expresamente el régimen A (Art. 14.2.b LIRPF), con compromiso empresarial de defensa administrativa ante Hacienda y compensación en caso de rechazo firme.

Anexo D — Origen del +1,5 % de la fórmula RSG 2027+

El componente +1,5 % es la prima estructural sobre el IPC oficial que refleja la desviación histórica entre el IPC y el coste real de vida percibido por el trabajador industrial, principalmente por el efecto de la evolución del precio de la vivienda.

D.1 Cálculo del diferencial histórico 2020-2025

Año	IPC dic-dic (%)	Coste vida real (%)	Diferencial (pp)
2020	-0,5	+0,20	+0,70
2021	+6,5	+6,47	-0,03
2022	+5,7	+5,63	-0,07
2023	+3,1	+3,49	+0,39
2024	+2,8	+5,78	+2,98
2025	+2,9	+6,40	+3,50
Media	+3,42 %	+4,66 %	+1,24 pp → +1,5 % (redondeado)

La tendencia reciente (2023-2025) muestra una prima creciente (+0,4 → +3,5 pp) por la aceleración del IPV. El redondeo a +1,5 % es conservador. La revisión anual del convenio podría incluir cláusula de garantía para actualizar la prima si la desviación estructural cambia significativamente.

Anexo E — Datos financieros del Grupo Airbus SE 2020-2027

E.1 Serie completa (en M€)

Concepto	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*	2027*
Ingresos	49.912	52.149	58.763	65.446	69.230	73.420	~78.000	~82.000
EBIT	-510	5.342	5.325	4.603	5.304	6.082	~6.500	~7.000
Bº neto	-1.133	4.213	4.247	3.789	4.232	5.221	~5.500	~5.800
Dividendos	0	0	1.181	1.421	2.215	2.372	~2.500	~2.650

Fuente: Airbus SE Annual Report 2020-2025. Proyecciones 2026-2027 basadas en consenso de analistas del sector. * = estimación.

E.2 Acumulados y ratios de referencia

- Beneficio neto acumulado 2020-2025: **20.569 M€**
- Dividendos acumulados 2020-2025: **7.189 M€**
- Beneficio España atribuible acumulado (ratio 8,54 %): **~1.757 M€**
- Dividendos España atribuibles acumulados: **~614 M€**

El ratio 8,54 % de España corresponde a la proporción de plantilla del Grupo empleada en centros españoles, y se usa como aproximación conservadora a la contribución al resultado. Este ratio subestima el aporte español porque no captura el valor de la producción compartida (A320/A330 con sublíneas en Illescas y otros centros), el I+D aeroespacial ni la ingeniería de sistemas transversales al Grupo.