

Recuperación del poder adquisitivo en Airbus España

Pérdida acumulada 2020-2025 y propuesta de recuperación
con métricas oficiales INE y comparativa sectorial

Julio 2026 · Convenio Colectivo VII (2024-2027)

Fuentes: INE (IPC, EPF 2025), Banco de España, BCE, OECD, Airbus SE Annual Report, Boeing 10-K SEC, IAM 751

Índice

1. Pérdida real de poder adquisitivo 2020-2025 — Actualización salarial mediante pago consolidable
2. Pérdida por cantidades no percibidas 2020-2025 — Pago único retroactivo no consolidable
3. RSG 2027 y siguientes — Fórmula de blindaje futuro
4. Resumen de la estructura de recuperación
5. Capacidad económica Airbus — Coste de implementación
6. Benchmark sectorial — teletrabajo y beneficios
7. Precedente Boeing — huelga IAM 751 y acuerdo salarial (2024)

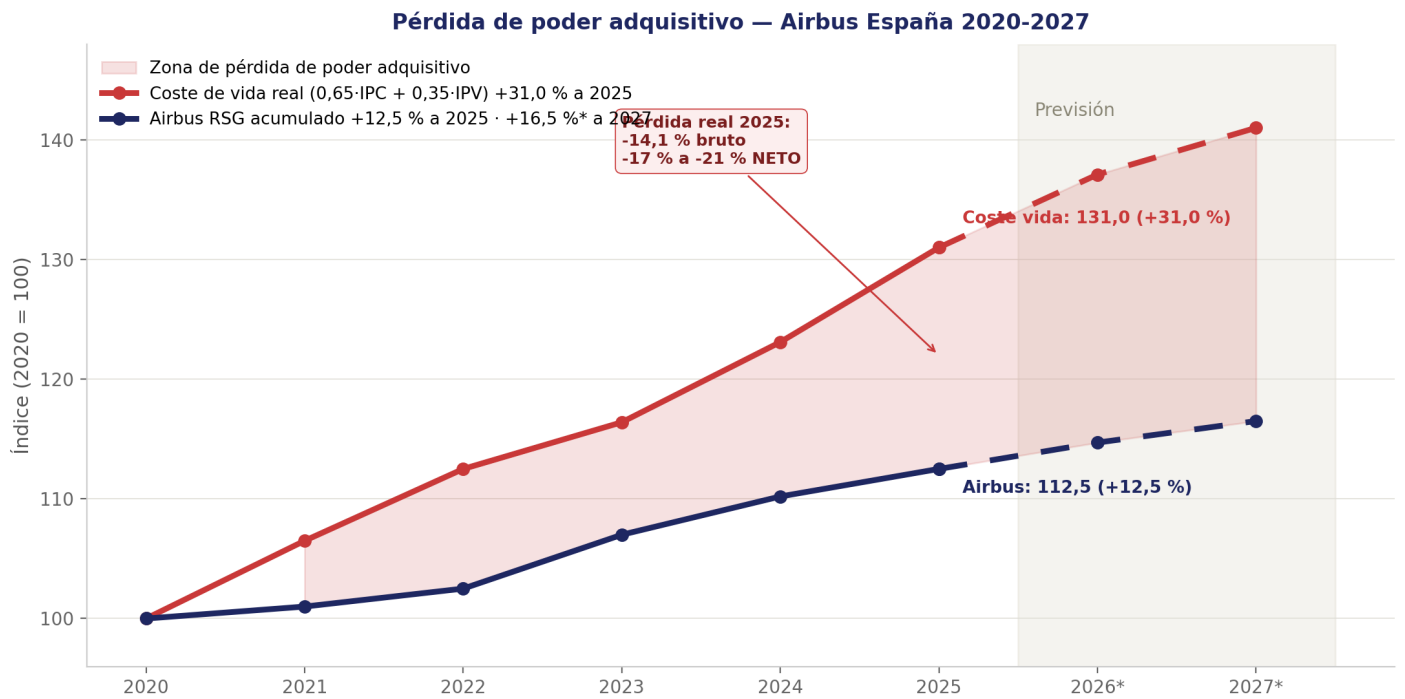
Anexos — Metodología, asunciones y fuentes

1. Anexo A — Metodología del Coste de vida real · Convenio Airbus
2. Anexo B — Capacidad económica, coste empresa y perspectiva España
3. Anexo C — Precedente Boeing IAM 751

1. Pérdida real de poder adquisitivo 2020-2025

Actualización salarial mediante pago consolidable · Índice base 2020 = 100 · Fuentes oficiales INE, BdE, BCE · Plantilla 15.562 empleados · Salario base 50.000 € en 2020

Coste de vida real 2020-2025 (0,65·IPC + 0,35·IPV)	Airbus RSG acumulado 2020-2025	Pérdida real bruta 2025	Actualización salarial 2026 propuesta
+31,0 %	+12,5 %	-14,1 %	+20,9 %



Ver Anexo A · sección A.1 para pesos EPF 2025, perfil aplicado (Q4 × Madrid × familia con hijos), fuentes IPC y metodología de cálculo.

Coste de vida real — métrica aplicada (fuentes oficiales INE):

- Combina el **IPC oficial dic-dic** con el **Índice de Precios de la Vivienda (IPV)** del INE en la proporción **0,65 · IPC + 0,35 · IPV**.
- La ponderación **35 % vivienda** se justifica por dos referencias oficiales: (a) la Encuesta de Presupuestos Familiares 2025 del INE atribuye ~33 % del gasto medio del hogar al grupo "Vivienda, agua, electricidad, gas"; (b) es el **límite máximo hipotecario** que aplican los bancos españoles al ratio cuota/ingresos netos.
- Refleja mucho más fielmente el coste real de vivir del trabajador industrial que el IPC oficial por separado, especialmente en un periodo con IPV disparado (+45 % acumulado 2020-2025 vs +22,8 % IPC).

Pérdida real y actualización salarial propuesta 2026:

Concepto	Índice 2025	Airbus 2025	Pérdida real bruta*	Subida bruta para restaurar NETO** (Madrid)
Coste de vida real	131,0	112,5	-14,1 %	+20,9 %

* Pérdida real bruta = 1 – (Airbus / CV). Cuántas "cestas" menos puedes comprar hoy vs 2020.

** Subida bruta para restaurar NETO incluye compensación de la cuña fiscal, progresión fría IRPF y MEI. La pérdida NETA real es -17 % a -21 % según CC.AA. (ver Anexo A.6). Restaurar solo el bruto exigiría +16,4 %; restaurar el neto exige +20,9 % Madrid / +24,4 % CC.AA. alto.

Actualización propuesta: +20,9 % consolidable en tablas para 2026 (referencia Madrid).

La pérdida NETA en el bolsillo del trabajador es mayor que la pérdida bruta: las brechas anteriores comparan **salario bruto vs precios (con IVA)**. La pérdida neta acumulada es superior por (a) **progresión fría del IRPF** — tramos apenas ajustados por inflación desde 2020; (b) subida **MEI** (+0,10 % cuota trabajador desde 2023); (c) subida IRPF autonómico en varias CC.AA. La **cuña fiscal OECD** para trabajador tipo **Airbus España** pasa del **39,3 % (2020) al 41,4 % (2025), +2,1 pp.**

Estimación pérdida NETA acumulada 2020-2025 según CC.AA.:

- Madrid: **-18 %** (vs -14,1 % bruto)

• CC.AA. con IRPF autonómico alto (Cataluña, C. Valenciana, Canarias): **-21 %** (vs -14,1 % bruto)

Subida **BRUTA** necesaria en 2026 para restaurar el **NETO** real perdido

CC.AA.	Subida BRUTA para restaurar NETO	Bruto que restaura solo bruto
Madrid	+20,9 %	vs +16,4 %
CC.AA. con IRPF autonómico alto	+24,4 %	vs +16,4 %

Ver Anexo A · sección A.6 para desglose completo del cálculo de la pérdida NETA y cuña fiscal por año.

Tabla comparativa — índices anuales base 2020 = 100

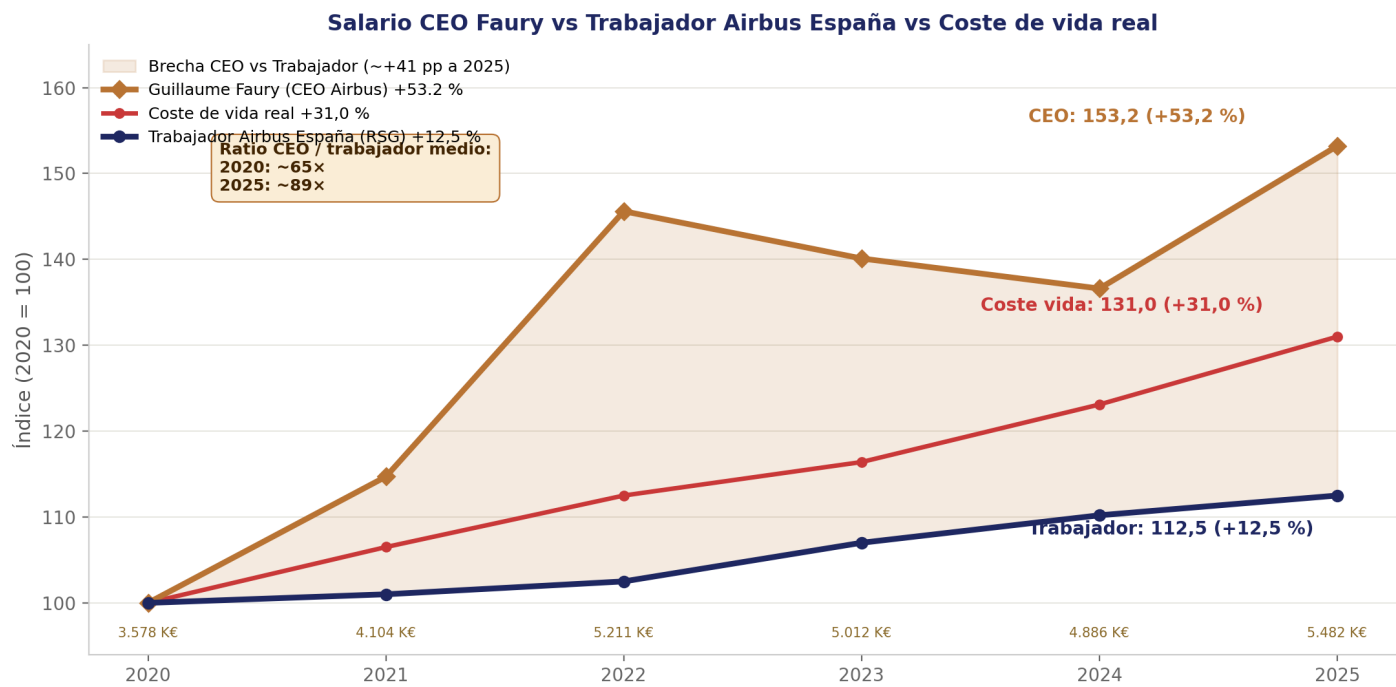
Concepto	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*	2027*	Acum. 2025 (observado)	Acum. 2027* (previsión)
Coste de vida real (0,65·IPC + 0,35·IPV)	100,0	106,5	112,5	116,4	123,1	131,0	137,1	141,0	+31,0 %	+41,0 %*
Airbus — RSG acumulado	100,0	101,0	102,5	107,0	110,2	112,5	114,7	116,5	+12,5 %	+16,5 %*

Actualización salarial propuesta para restaurar NETO (Madrid): +20,9 % consolidable en 2026 (bruto equivalente restaurar bruto = +16,4 %; para restaurar neto se aplica el +20,9 % que compensa la cuña fiscal ampliada 2020-2025 — ver Anexo A.6).

* 2026-2027 estimación (IPC 2026 = +2,9 % dato observado H1 · IPC 2027 = +1,7 % BCE · IPV 2026 = +8 % est. moderación · IPV 2027 = +5 % est.). Ver Anexo A · sección A.2 para serie IPC dic-dic y sección A.8 para IPV oficial INE.

1.B Comparativa salarial — CEO Airbus vs trabajador Airbus España

Guillaume Faury (CEO Airbus SE) vs índice RSG trabajador Airbus España vs Cesta EPF · 2020-2025



Ver Anexo B · sección B.5 para detalle metodológico de la remuneración CEO (sueldo efectivo + LTIP grant value) y limitaciones.

Cifras oficiales (Airbus SE Annual Report / Comité de Remuneraciones), base 2020 = 100:					
Año	Salario CEO (K€)	Índice CEO	Coste de vida real	Índice Trabajador	Ratio CEO/Trab.
2020	3.578	100,0	100,0	100,0	~65x
2021	4.104	114,7	106,5	101,0	~74x
2022	5.211	145,6	112,5	102,5	~93x
2023	5.012	140,1	116,4	107,0	~85x
2024	4.886	136,6	123,1	110,2	~80x
2025	5.482	153,2	131,0	112,5	~89x
Acumulado 2020-2025		+53,2 %	+31,0 %	+12,5 %	+24 pp ratio

Lectura de la comparativa:

- El CEO ha subido su salario **+53,2 % en 5 años** — más del doble que el coste de vida real (+31,0 %) y **más de 4 veces** lo del trabajador (+12,5 %).
- La brecha entre CEO y trabajador Airbus España ha crecido **~41 puntos porcentuales** a favor del CEO durante los años de "moderación salarial" impuesta a la plantilla.
- El ratio salarial CEO / trabajador medio pasa de 65x (2020) a 89x (2025) — **récord histórico** en la compañía.
- Ni siquiera los años de crisis (2020: pérdidas COVID) contuvieron la subida del CEO: Faury subió en 2021 (+14,7 %) y disparó en 2022 (+45,6 %).

Conclusión Sección 1: la pérdida de poder adquisitivo del trabajador Airbus España en 2020-2025 no es un fenómeno de mercado ni una necesidad financiera: es el **resultado de una decisión de reparto interno** en la que el CEO y los accionistas (dividendos +7.189 M€) se han llevado el valor creado, mientras la plantilla asume los costes de la inflación. La actualización salarial **+20,9 %** consolidable en tablas para 2026 es la corrección mínima para restaurar el equilibrio histórico y devolver el poder adquisitivo NETO al trabajador.

2. Pérdida por cantidades no percibidas 2020-2025

Pago único retroactivo NO consolidable · Actualizado a valor fin 2026 con IPC · Descontando pagos no consolidados ya recibidos

Concepto: la actualización salarial de la Sección 1 (subida consolidable en tablas) restaura el poder adquisitivo del **salario futuro**. No compensa las cantidades que el trabajador **ya dejó de percibir** durante 2020-2025. Esa liquidez perdida se compensa con un **pago único retroactivo**, del que se descuentan los pagos no consolidables ya percibidos (600 € en 2021 + 1.500 € en 2022 + 1.000 € en 2023 = **3.100 € por trabajador**). Cada diferencia anual se actualiza a valor fin 2025 con el IPC general — el dinero no cobrado vale más hoy en poder adquisitivo.

Importante — particularización por trabajador: las cantidades calculadas en las tablas siguientes toman como referencia un **salario base 50.000 € en 2020** y asumen presencia continuada en la empresa durante todo el periodo 2020-2025. **El importe real correspondiente a cada trabajador debe ajustarse individualmente** en función de:

- **Salario bruto real** en cada año del periodo (a mayor base salarial, mayor pérdida absoluta en euros — la pérdida se escala proporcionalmente).
- **Tiempo efectivo en la empresa** durante el periodo 2020-2025 (incorporaciones posteriores a 2020, excedencias, reducciones de jornada, bajas por maternidad/paternidad prorratean el importe).
- **Categoría profesional y evolución** (promociones, cambios de nivel salarial durante el periodo modifican la base de cálculo año a año).
- **Pagos no consolidables efectivamente cobrados** (los 3.100 € descontados asumen cobro pleno; trabajadores incorporados después de 2023 pueden no haber recibido todos o parte de ellos).

El importe indicado (~**26.030 €**) es el **valor de referencia para un trabajador tipo** con antigüedad ≥ 2020 y salario base 50 K€ en 2020. La liquidación individual requerirá cálculo específico caso por caso.

Cálculo detallado por año — salario base 50.000 € en 2020

Año	Sal. debía (CV)	Sal. real Airbus	Dif. nominal (€)	Pago no consolidable recibido (€)	Dif. neta (€)	Factor IPC → fin 2025	Dif. actualizada fin 2025 (€)
2020	50.000	50.000	0	0	0	×1,228	0
2021	53.235	50.500	-2.735	+600	-2.135	×1,153	-2.462
2022	56.230	51.258	-4.972	+1.500	-3.472	×1,091	-3.788
2023	58.190	53.513	-4.677	+1.000	-3.677	×1,058	-3.891
2024	61.550	55.118	-6.432	0	-6.432	×1,029	-6.617
2025	65.490	56.221	-9.269	0	-9.269	×1,000	-9.269
PÉRDIDA POR TRABAJADOR 2020-2025			-28.085 €	+3.100 €	-24.985 €	—	-26.030 €

Ver Anexo A · sección A.4 para metodología del pago único, actualización IPC y factor de conversión a fin 2025 (IPC fin 2025 = 122,8, base 2020=100).

Referencia — magnitud del pago único reclamado: el pago único reclamado (**26.030 €**) representa **~46,3 % del salario bruto anual consolidado 2025** (56.221 €), equivalente a **~5,6 meses de nómina**.

Perjuicio fiscal ADICIONAL si no se aplica el régimen de pago de atrasos: el bruto reclamado (26.030 €) YA compensa la pérdida de poder adquisitivo (actualización IPC). Si estas cantidades se hubieran cobrado año a año, el trabajador habría tributado a las cuñas fiscales de cada ejercicio (promedio ~40 %) y le habrían llegado **~15.600 € netos**. Ese es el neto "justo" al que tiene derecho.

Régimen fiscal aplicado	Neto que llega al trabajador	Perjuicio adicional
Régimen A · Atrasos por ejercicios (Art. 14 LIRPF)	~15.600 €	0 € (neutralización total)
Régimen B · Rendimiento pluri-anual con reducción 30 % (Art. 18.2 LIRPF)	~16.100 €	Favorable (~+500 €)
Régimen C · Ordinario sin reducciones (peor caso, por defecto)	~13.800 €	~-1.800 € menos neto

Perjuicio adicional si régimen ordinario: ~-1.800 € netos por trabajador. Es imprescindible negociar en el acuerdo la cláusula del régimen fiscal (A o B). Ver Anexo A · sección A.7.

Actualización IPC: cada diferencia anual se multiplica por (IPC fin 2025 / IPC año). Refleja que un euro no cobrado en un año pasado tiene menos poder adquisitivo hoy — para compensarlo hay que entregar más euros nominales. IPC fin 2025 **122,8** (base 2020 = 100, dato oficial INE dic-2025).

Nota — no incluido en el cálculo: este importe compensa **solo la pérdida nominal actualizada por inflación**, no el **coste de oportunidad** de haber tenido ese dinero disponible durante 5-6 años (rentabilidad de ahorro, inversión, amortización de hipoteca, etc.). Como referencia, el **tipo de interés de demora tributaria fijado por Hacienda para 2025 es del 4,50 % anual**. Un cálculo que capitalizara la pérdida a ese tipo elevaría el importe reclamable en 15-20 % adicional.

Nota fiscal — régimen aplicable al pago único: el importe indicado es **BRUTO**. La empresa paga el bruto + SS empresa; el trabajador recibirá el neto tras IRPF. El bruto reclamado **ya compensa la pérdida de poder adquisitivo** (actualización IPC) — **no se pide neto adicional**, porque el IRPF se habría pagado igualmente si las cantidades se hubieran cobrado en su momento. Sin embargo, para evitar perjuicio fiscal adicional por concentración de tributación en un solo ejercicio, el acuerdo debe incluir cláusula fijando el **régimen fiscal aplicable**: bien imputación por ejercicios anteriores (Art. 14 LIRPF), bien rendimiento pluri-anual con reducción 30 % (Art. 18.2 LIRPF). **Ver Anexo A · sección A.7** para desglose de los 3 regímenes fiscales.

Pago único total empresa (plantilla 15.562, coste x1,345 con SS + costes indirectos)

Concepto	Pérdida neta / trab. (€)	Pérdida actualizada fin 2025 / trab. (€)	Pago único empresa (M€)	% Bº Grupo 2026 (5.500 M€)	% Bº España 2026 (~470 M€)	% Dividendos acum. Grupo (7.189 M€)
Pago único reclamado	24.985	26.030	545 M€	9,9 %	116,0 %	7,6 %

Ver Anexo A · sección A.4 para metodología del pago único y Anexo B · sección B.2 para perspectiva España (ratio 8,54 %).

3. RSG 2027 y siguientes — Fórmula de blindaje futuro

Fórmula de revisión salarial general que impida la reapertura de la brecha

Problema estructural: los convenios VI y VII han pactado subidas RSG fijas anuales que se alinean con expectativas de inflación moderada. Cuando el IPC dispara puntualmente (como en 2021-2022), el poder adquisitivo se derrumba y la brecha se abre. La Sección 1 y 2 corrigen la brecha ya generada; la Sección 3 propone la **fórmula que impide que se vuelva a abrir**.

Propuesta — Fórmula RSG 2027 y siguientes

RSG_año = IPC dic-dic año anterior + 1,5 %

IPC estimado 2027: +1,7 % (previsión BCE Macroeconomic Projections) → **RSG 2027 estimada = 1,7 + 1,5 = 3,2 %**.
Serie histórica IPC dic-dic disponible en Anexo A · sección A.2.

El componente fijo **+1,5 %** es la **prima estructural** sobre el IPC. Captura la desviación entre el IPC oficial y el coste de vida real percibido por el trabajador. Se calcula como la variación media anual del coste de vida real MENOS la variación media anual del IPC en el periodo 2020-2025 (no se duplica IPC):

Componente	Valor histórico anual promedio (2020-2025)
Variación anual media Coste de vida real	+5,55 %
Variación anual media IPC dic-dic	+4,20 %
Prima estructural X = diferencia	+1,35 % → redondeado +1,5 %

Coste anual empresa adicional 2027 (sobre plantilla ya subida en 2026): ~16 M€/año. Ver Anexo A · sección A.9 para cálculo detallado del X histórico.

Cláusula de garantía (revisión bianual con techo y suelo)

Complemento — cláusula de revisión:

- **Techo** anual RSG: 6,0 % — protege a la empresa frente a inflación descontrolada.
- **Suelo** anual RSG: 1,5 % — protege al trabajador frente a deflación o inflación cero.
- **Revisión a los 24 meses:** si la variación acumulada IPC + coste vida real durante el bienio supera el techo aplicado, se pacta un pago único de ajuste (mecanismo similar a la **cláusula de garantía IPC** del Estatuto de los Trabajadores). Impide que la brecha se acumule silenciosamente.
- **Duración:** vigente hasta cierre del VIII Convenio Colectivo.

Precedente y justificación

Precedentes de fórmula "IPC + X":

- **Convenio Estatal Industria Química** (2024-2026): revisión IPC con cláusula de garantía obligatoria. Fuente: BOE-A-2024-16345.
- **Convenio Sector Metal Madrid** (2023-2027): IPC + 0,5 pp con revisión anual.
- **Convenio Aena/Enaire** (2022-2025): IPC pleno + cláusula recuperación.
- **Sector aeroespacial UE:** Safran (Francia), Rolls-Royce (UK) y BAE (UK) tienen cláusulas de recuperación IPC en sus convenios de referencia.

Un convenio de una empresa con beneficios récord (5.221 M€ en 2025) **no puede estar por debajo del estándar sectorial** en materia de blindaje inflacionario.

Ver Anexo A · sección A.5 para benchmark completo de fórmulas RSG en convenios industriales y aeroespaciales españoles y europeos.

4. Resumen de la estructura de recuperación

Los tres componentes en conjunto · Coste empresa total

La recuperación completa del poder adquisitivo del trabajador Airbus España tiene tres componentes complementarios:

Estructura completa de la propuesta

Componente	Contenido	Coste empresa (Grupo)	% Bº Grupo 2026	% Bº España 2026
A. Actualización tabla 2026 (Sección 1 · consolidable)	+20,9 % sobre tabla salarial, consolidado. Restaura el poder adquisitivo NETO real perdido 2020-2025 (referencia Madrid).	~219 M€/año recurrentes	~4,0 %	~46,6 %
B. Pago único retroactivo 2026 (Sección 2 · no consolidable)	~26.030 € brutos/trabajador (valor actualizado fin 2025 con IPC) por liquidez perdida 2020-2025, netos de pagos no consolidables ya recibidos.	~545 M€ una vez	~9,9 %	~116,0 %
C. Fórmula RSG 2027+ (Sección 3 · consolidable)	IPC + 1,5 % (prima estructural que refleja el IPV). Blindaje futuro contra reapertura de brecha.	~16 M€/año adicionales desde 2027	~0,3 %	~3,4 %
TOTAL AÑO 1 (2026)		~764 M€	~13,9 %	~162,6 %
TOTAL RECURRENTE AÑO 2+ (2027 en adelante)		~235 M€/año	~4,3 %	~50,0 %

Ver Anexo B para desglose completo del coste empresa (salarios, SS, indirectos) y perspectiva España (ratio 8,54 %).

Referencias comparativas — perspectiva Grupo:

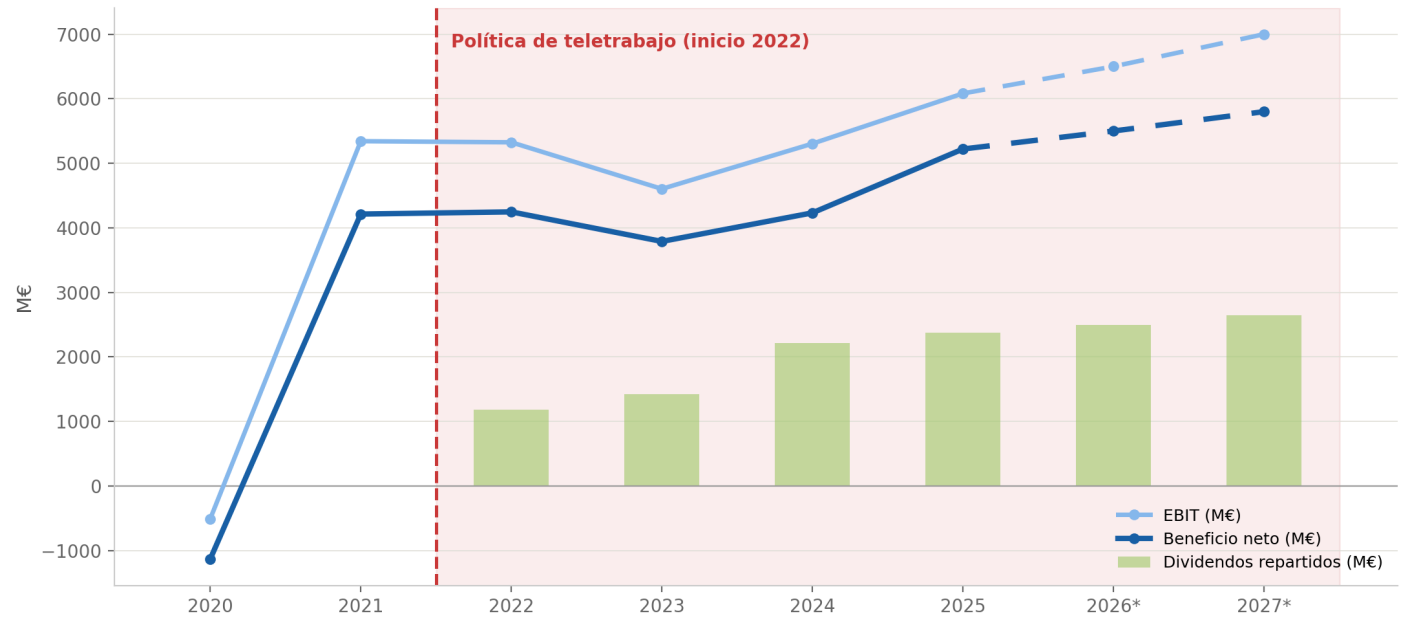
- Airbus repartió **7.189 M€** en dividendos a accionistas 2020-2025. El pago único (545 M€) equivale al **~7,6 %** de esos dividendos acumulados, o **~23 %** del reparto 2024 (2.372 M€).
- Nuestra propuesta pide un **pago no consolidable del 46,3 % sobre salario bruto** + un **20,9 % de subida salarial consolidada**.
- Impacto sobre el Grupo:** año 1 (764 M€) = 13,9 % del beneficio proyectado 2026; recurrente (235 M€/año) = 4,3 %. Sin impacto material sobre la solvencia empresarial.

5. Capacidad económica Airbus — Coste de implementación

Beneficios Grupo y España · Coste de la propuesta con % relativos · Lectura desde política de teletrabajo (2022)

Bº neto acum. Grupo 2020-2025	Bº neto acum. España (8,54 %)	Bº neto Grupo proy. 2026	Bº neto España proy. 2026	Coste anual propuesta / Bº España 2026
20.569 M€	~1.757 M€	~5.500 M€	~470 M€	~46,6 %

Beneficio y EBIT Airbus Group (M€) — desde la política de teletrabajo (inicio 2022)



Ver Anexo B · sección B.3 para fuentes financieras oficiales (Airbus SE Annual Report) y proyecciones 2026-2027.

Lectura teletrabajo → productividad: desde la implantación (inicio 2022), el beneficio neto ha pasado de 4.247 → 5.221 M€ (+23 %) y el EBIT de 5.325 → 6.082 M€ (+14 %). La productividad ha crecido de forma sostenida durante los años de teletrabajo. En julio 2026, la empresa negocia unilateralmente la **reducción del teletrabajo (2 → 1 día)** al mismo tiempo que ofrece subidas por debajo del IPC. Los datos financieros contradicen frontalmente la justificación empresarial del recorte.

Doble perspectiva — Grupo Airbus SE vs Airbus España (ratio plantilla 8,54 %)

Concepto (M€)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*	2027*	Acum.
Ingresos Grupo	49.912	52.149	58.763	65.446	69.230	73.420	~78.000	~82.000	—
EBIT Grupo	-510	5.342	5.325	4.603	5.304	6.082	~6.500	~7.000	—
Bº neto Grupo	-1.133	4.213	4.247	3.789	4.232	5.221	~5.500	~5.800	20.569
Bº neto España (8,54 %)	-97	360	363	324	361	446	~470	~495	~1.757
Dividendos Grupo (accionistas)	0	0	1.181	1.421	2.215	2.372	~2.500	~2.650	7.189
Dividendos "atribuibles España" (8,54 %)	0	0	101	121	189	203	~214	~226	~614

Ver Anexo B · sección B.2 para justificación conceptual del ratio 8,54 % (España atribuible como aproximación a la contribución al resultado del Grupo).

5.B Coste de implementación de la propuesta

Plantilla 15.562 empleados · Salario base medio 50.000 € · Coste total empresa ×1,345 (SS + indirectos)

El coste real para Airbus no es solo el salario bruto. Se suman las cotizaciones a la Seguridad Social empresa (~32 % del bruto) y otros costes indirectos (~2,5 %). Coste total ≈ **1,345 × el salario bruto**.

Coste anual de la subida (salario base 50.000 € en 2020, subida +20,9 %)

Partida coste empresa (año 2026)	Base anual (M€)	Incremento por recuperación
Salarios brutos (llega al trabajador)	778	+162,6 M€
Cuota SS empresa (~32 %)	249	+52,0 M€
Otros costes indirectos (~2,5 %)	19	+4,1 M€
COSTE TOTAL ANUAL EMPRESA	~1.047 M€	+218,7 M€

Ver Anexo B · sección B.4 para desglose completo de la cuota SS empresa y multiplicador 1,345×.

Coste total propuesta — año 1 y recurrente

Componente	Coste (Grupo)	% Bº Grupo 2026	% Bº España 2026
A. Actualización tabla 2026 (+20,9 %)	219 M€/año	4,0 %	46,6 %
B. Pago único retroactivo (26.030 € /trab.)	545 M€ (una vez)	9,9 %	116,0 %
C. Fórmula RSG 2027+ (IPC + 1,5 %)	+16 M€/año desde 2027	0,3 %	3,4 %
TOTAL AÑO 1 (2026)	~764 M€	~13,9 %	~162,6 %
TOTAL RECURRENTE AÑO 2+ (desde 2027)	~235 M€/año	~4,3 %	~50,0 %

Perspectiva GRUPO (métrica principal):

- Coste anual recurrente (~235 M€ desde 2027) = **4,3 %** del Bº Grupo 2026.
- Coste año 1 completo (764 M€) = **13,9 %** del Bº Grupo 2026 o solo **3,7 %** del Bº Grupo acumulado 2020-2025.
- El pago único (545 M€) = **~7,6 %** de dividendos acumulados a accionistas.
- **Sin impacto financiero material** para la solvencia del Grupo.

Perspectiva ESPAÑA (contribución proporcional):

- Coste anual recurrente (~235 M€) = **50,0 %** del Bº España atribuible 2026 (~470 M€).
- Coste año 1 (764 M€) = **~162,6 %** del Bº España atribuible 2026.
- **La plantilla española genera valor más allá del beneficio contable local:** producción compartida (A320/A330), I+D aeroespacial, ingeniería de sistemas para todo el Grupo.
- La perspectiva España es un **reconocimiento del peso relativo**, no un límite presupuestario.

6. Benchmark sectorial — teletrabajo y beneficios

Airbus va a contra la tendencia · Datos 2025 · Fuentes: informes anuales de cada empresa

Sector aeroespacial y defensa — Airbus es el único que reduce teletrabajo

Empresa	País	Política teletrabajo	Bº neto 2020	Bº neto 2025	Δ 2020-25
Airbus Group	UE (ES/FR/DE)	2 días/sem desde 2022 · jul-2026 la dirección propone reducir a 1 día → huelga en curso	-1.133 M€	5.221 M€	+461 % · récord histórico
Safran	FR	Hybrid work · acuerdo europeo pionero de conciliación firmado en 2025	~848 M€	7.177 M€	+747 % · récord
Rolls-Royce	UK	Hybrid work consolidado	-4.000 M£	~7.700 M\$	Recuperación total
BAE Systems	UK	Hybrid work	~1.600 M\$	2.719 M\$	+70 %
Leonardo	IT	Hybrid work	~200 M\$	1.400 M\$	+600 %

Sector industrial — Alemania lleva 13 años con teletrabajo

Empresa	País	Política teletrabajo	Bº neto 2020	Bº neto 2025	Δ 2020-25
Siemens	DE	Trabajo móvil desde 2013 · política "New Normal" 2020: 2-3 días/sem	4.200 M€	~8.900 M€	+112 % · récord 10.400 M€ (2024)
BMW	DE	Hybrid work desde 2013	3.900 M€	~10.000 M€	+156 %
Mercedes-Benz	DE	Hybrid estándar + hasta 20 días/año workation	3.600 M€	~10.400 M€	+189 %
Bosch	DE	Hybrid work	~1.900 M€	~2.500 M€	+32 %

Airbus está solo en la dirección contraria a todo el sector aeroespacial e industrial europeo:

- **Aeroespacial:** Safran, Rolls-Royce, BAE, Leonardo mantienen o amplían flexibilidad. Todos con beneficios crecientes o récord.
- **Industrial alemán:** Siemens, BMW y Mercedes llevan **13 años con teletrabajo consolidado**. Sus beneficios se han más que duplicado en el último quinquenio.
- **Airbus España va con 12 años de retraso** respecto al estándar industrial europeo y propone retroceder aún más.

Cuatro decisiones que ninguna otra empresa aeroespacial o industrial europea ha combinado:

1. Beneficios **récord histórico** del Grupo (5.221 M€ en 2025).
2. Salario del CEO Faury **+53 %** acumulado en 2020-2025.
3. **7.189 M€** repartidos a accionistas en dividendos 2020-2025 (~614 M€ atribuibles España).
4. Al trabajador: subidas **por debajo del IPC** y ahora **reducción unilateral del teletrabajo**.

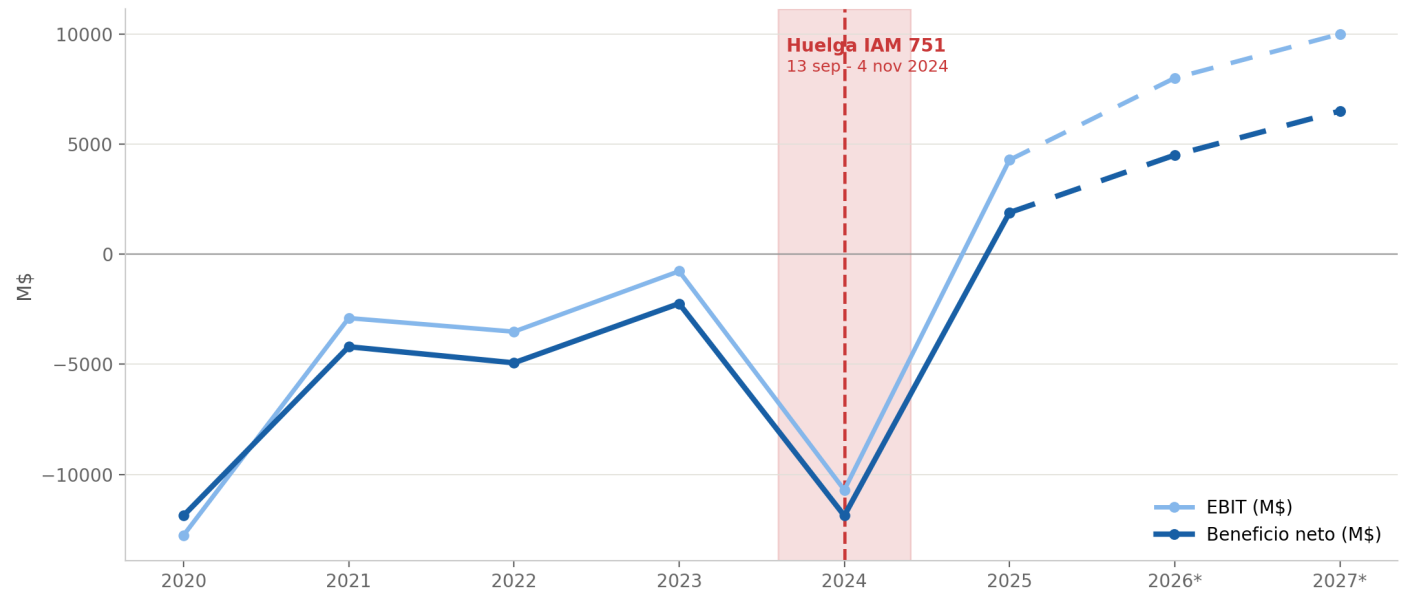
Ver Anexo B · sección B.6 para fuentes de cada empresa del benchmark.

7. Precedente Boeing — huelga IAM 751 y acuerdo salarial (2024)

Boeing en pérdidas crónicas concedió +43,65 % compuesto en 4 años tras huelga de 53 días

Pérdida neta Boeing 2020-2024 -35.127 M\$	Huelga IAM 751 (WA, OR, CA) 53 días · 33.000 trab.	Aumento salarial contrato 2024 +38 % (43,65 % comp.)	Salario medio: antes → después 75.600 → 119.300 \$
---	--	--	--

Beneficio y EBIT Boeing 2020-2027 — huelga en plena crisis financiera



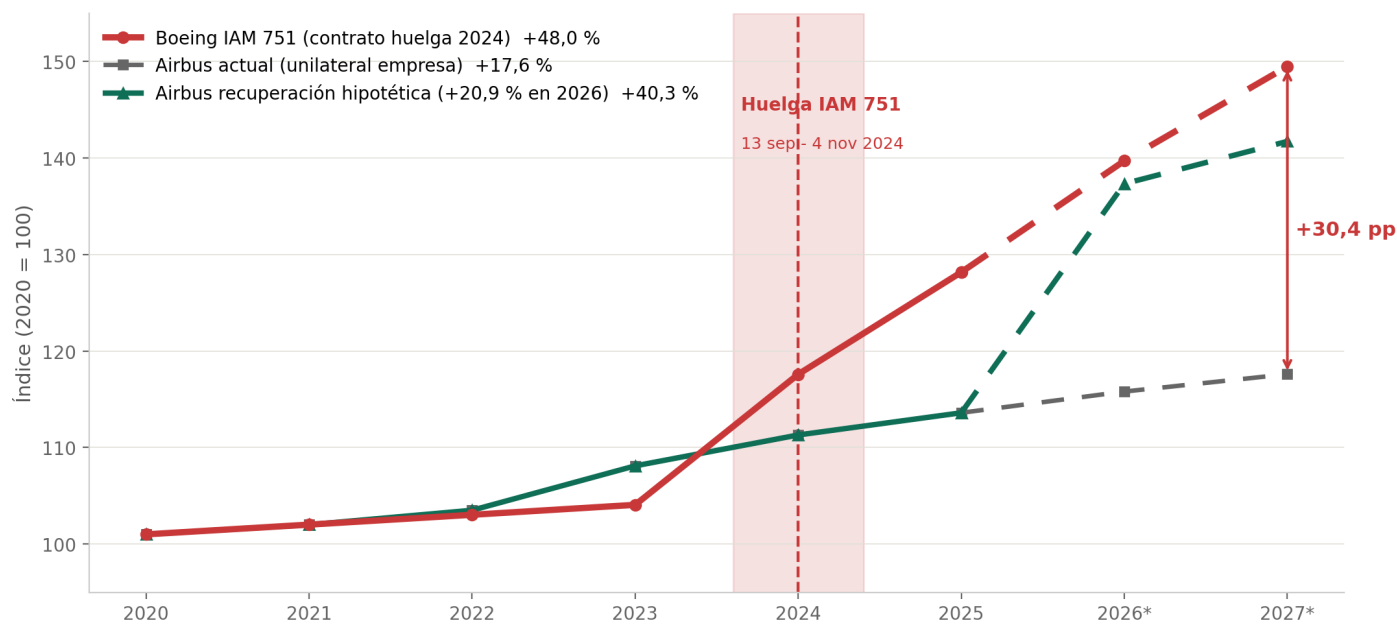
Ver Anexo C · sección C.1 para datos oficiales del Boeing 10-K SEC filings.

Cronología de la huelga IAM 751:

- **13-sep-2024:** 95 % rechaza oferta inicial 25 %. Huelga. Se detiene la producción de 737 MAX, 767 y 777.
- **23-oct-2024:** Boeing eleva la oferta al 35 %. 64 % vuelve a rechazar.
- **4-nov-2024:** Con mediación del gobierno, 59 % acepta oferta final **38 % general + bono 12.000 \$ + mejora 401(k) + garantía próximo modelo Seattle.**
- Coste huelga: ~50 M\$/día × 53 días = ~2.650 M\$ en ingresos perdidos.
- Boeing perdió **-11.875 M\$** netos en 2024 y **aun así concedió.**

7. Precedente Boeing (continuación)

Aumento salarial acumulado 2020-2027 — Boeing IAM 751 vs Airbus España



Ver Anexo C · sección C.2 para detalle de cálculo del +48 % acumulado Boeing.

El contraste:

- **Boeing** (pérdida acumulada 35.127 M\$ en 2020-2024): **+48,0 %** en 8 años.
- **Airbus** (beneficio acumulado 20.569 M€ en 2020-2025): **+16,5 %** en 8 años (oferta unilateral empresa).
- **Brecha 2027: ~31 puntos porcentuales** a favor del trabajador Boeing (48,0 – 16,5).
- Incluso con la propuesta (+40,4 % acum a 2027, aplicando la subida bruta +20,9 % en 2026 para restaurar el neto perdido 2020-2025 y proyectando RSG 2027 con la fórmula IPC + 1,5 %), Boeing sigue por delante: **~7,6 pp de brecha residual**.
- **La recuperación salarial extraordinaria se concedió incluso en pérdida financiera crónica y bajo presión de huelga.**
- **Airbus tiene margen sobrado. La brecha no se corrige sola.**

Índice base 2020 = 100	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*	2027*	Acum.
Boeing IAM 751	101,0	102,0	103,0	104,1	117,6	128,2	139,7	149,5	+48,0 %
Airbus España — subidas unilaterales	100,0	101,0	102,5	107,0	110,2	112,5	114,7	116,5	+16,5 %
Airbus España — propuesta (+20,9 %)	100,0	101,0	102,5	107,0	110,2	112,5	136,0	140,4	+40,4 %

A.1 Metodología del Coste de vida real (0,65·IPC + 0,35·IPV)

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

Justificación del reparto 65/35:

- La Encuesta de Presupuestos Familiares INE muestra que el gasto en **Vivienda, agua, electricidad, gas** representa el 33,2 % del gasto medio del hogar (Q4 EPF 2025: 32,2 %).
- Los bancos españoles establecen como **límite máximo hipotecario el 35 %** de los ingresos netos del hogar destinados a vivienda.
- El reparto 35 % vivienda + 65 % resto es coherente con ambas referencias oficiales.

Datos IPV oficial INE 2020-2025:

Año	IPC dic-dic (%)	IPV anual (%)	Coste vida real = 0,65·IPC + 0,35·IPV
2020	-0,5	+1,5	+0,20 %
2021	+6,5	+6,4	+6,47 %
2022	+5,7	+5,5	+5,63 %
2023	+3,1	+4,2	+3,49 %
2024	+2,8	+11,3	+5,78 %
2025	+2,9	+12,9	+6,40 %
Acum 2020-2025 (compuesto)		+22,8 %	+31,0 %

Fuente IPV: INE Índice de Precios de Vivienda, base 2015=100, publicación trimestral. Los datos anuales son promedio de los 4 trimestres del año.

A.2 Serie IPC general dic-dic (INE oficial)

Variación interanual diciembre-diciembre publicada por el INE. Serie oficial 2020-2025:

Año	IPC dic-dic (%)	Índice acumulado (2020=100)
2020	-0,5	100,0 (base)
2021	+6,5	106,5
2022	+5,7	112,6
2023	+3,1	116,1
2024	+2,8	119,3
2025	+2,9	122,8
2026e	+2,5 (BCE)	125,9
2027e	+1,7 (BCE)	128,0

A.3 Convenio Airbus España — RSG histórico 2012-2027

Datos oficiales de las Revisiones Salariales Generales (RSG) sobre Tablas T&M pactadas en los convenios colectivos **IV (2011-2014), V (2015-2019), VI (2020-2023) y VII (2024-2027)**.

Año	Convenio	RSG anual (%)	IPC dic-dic INE (%)	Diferencia (pp)
2012	IV	+2,90	+2,9	0,00
2013	IV	+2,00	+0,3	+1,70
2014	IV	+2,04	-1,0	+3,04
2015	IV	+1,91	0,0	+1,91

Año	Convenio	RSG anual (%)	IPC dic-dic INE (%)	Diferencia (pp)
2016	V	+2,12	+1,6	+0,52
2017	V	+1,49	+1,1	+0,39
2018	V	+1,49	+1,2	+0,29
2019	V	+1,00	+0,8	+0,20
2020	VI	+1,00	-0,5	+1,50
2021	VI	+1,00	+6,5	-5,50
2022	VI	+1,50	+5,7	-4,20
2023	VI	+4,40	+3,1	+1,30
2024	VII	+3,00	+2,8	+0,20
2025	VII	+2,00	+2,9	-0,90
2026*	VII	+2,00 (unilat.)	+2,9 (H1 obs.)	-0,90
2027*	VII	+1,50 (unilat.)	+1,7 (BCE)	-0,20
Acumulado 2012-2025		+31,68 %	+30,78 %	+0,90 pp
Acumulado 2012-2027* (proyectado)		+36,33 %	+36,87 %	-0,54 pp
Sub-periodo 2020-2025 (la brecha)		+12,44 %	+22,76 %	-8,40 pp

Fuentes RSG: 2012-2019 y 2021-2025 datos oficiales convenio (fuente PANA). 2020, 2026 y 2027 datos empresa (comunicado unilateral en 2026-2027, sin acuerdo). **Fuentes IPC:** INE oficial dic-dic 2012-2025; dato observado H1 2026 = +2,9 %; proyección BCE 2027 = +1,7 %.

Notas sobre los convenios:

- Convenio IV (2011-2014): continuación del III con cláusula de moderación por crisis financiera (subidas 0 %-2 %).
- Convenio V (2015-2019): recuperación gradual post-crisis, RSG ~1,5 % anual promedio.
- Convenio VI (BOE-A-2022-7467, publicado 22-abr-2022): RSG 2020 +1 %, 2021 +1 %, 2022 +1,5 %, 2023 +4,4 %.
- Convenio VII (vigente 2024-2027): RSG 2024 +3 %, 2025 +2 %, 2026 +2 % (unilateral), 2027 +1,5 % (unilateral) — objeto de la reivindicación actual.

A.4 Metodología del pago único con actualización IPC a fin 2025

Concepto: el dinero no cobrado en un año pasado tiene menos poder adquisitivo hoy. Se aplica el **IPC general acumulado** desde el año de la pérdida hasta fin 2025 (dic-2025, último dato oficial cerrado del periodo de pérdida):

$$\text{Diferencia actualizada (año)} = \text{Diferencia neta (año)} \times (\text{IPC}_{\text{fin 2025}} / \text{IPC}_{\text{fin año}})$$

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

Año pérdida	IPC fin año	Factor actualización
2021	106,5	×1,153
2022	112,6	×1,091
2023	116,1	×1,058
2024	119,3	×1,029
2025	122,8	×1,000

Pagos no consolidables ya recibidos y descontados del cálculo: 600 € en 2021 + 1.500 € en 2022 + 1.000 € en 2023 = **3.100 € por trabajador**. Estos importes se restan de la diferencia nominal antes de aplicar el factor de actualización IPC (pues fueron efectivamente cobrados en el año correspondiente).

Sobre el año 2020: se toma como año base (índice 100). La RSG Airbus 2020 (+1 %) y el IPC 2020 (-0,5 %) no se computan como diferencia porque ambos índices parten normalizados a 100. Las diferencias empiezan a materializarse en 2021 con el pico inflacionario.

Nota sobre coste de oportunidad no incluido: el cálculo actualiza la pérdida solo por IPC (mantener poder adquisitivo). No incluye el **coste de oportunidad** de haber tenido ese dinero disponible durante 5-6 años (rentabilidad de ahorro, inversión, amortización de deuda). El tipo de interés de demora tributaria fijado por Hacienda para 2025 es del **4,50 % anual**. Capitalizar la pérdida a ese tipo elevaría el importe reclamable un 15-20 % adicional.

A.5 Benchmark de fórmulas RSG en convenios industriales y aeroespaciales

- **Convenio Estatal Industria Química 2024-2026 (BOE-A-2024-16345):** revisión IPC con cláusula de garantía obligatoria activada si IPC final > RSG pactada.
- **Convenio Sector Metal Madrid 2023-2027:** IPC + 0,5 pp con revisión anual y techo del 5 %.
- **Convenio Aena/Enaire 2022-2025:** IPC pleno + cláusula recuperación bianual.
- **Safran Francia:** convenio de empresa con fórmula "IPC INSEE + prime de partage de la valeur" (compartir valor añadido).
- **Rolls-Royce UK:** revisión anual RPI (equivalente IPC UK) + productividad.

A.9 Cálculo del X % histórico (fórmula RSG 2027+)

La prima estructural X % = +1,5 % de la fórmula RSG 2027+ se justifica con la brecha histórica entre la variación anual del Coste de vida real y la del IPC oficial, medida en el periodo 2020-2025:

Año	IPC (%)	Coste vida real (%)	X = Coste vida real – IPC
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
Promedio anual 2020-2025	+3,42 %	+4,66 %	+1,25 pp

Valor propuesto: X = +1,5 % (redondeado desde promedio histórico +1,25 pp). Refleja la prima estructural de vivienda respecto al IPC oficial. Los últimos años (2023-2025) muestran una prima creciente (+0,4 → +3,5 pp) por la aceleración del IPV.

Nota: el X propuesto es una estimación para la fórmula futura RSG 2027+. La revisión anual del convenio podría incluir cláusula de garantía para actualizar X si la desviación estructural cambia (ej. IPV se modera o dispara).

A.6 Cálculo de la pérdida NETA y de la subida BRUTA necesaria para restaurar el NETO

El objetivo real del trabajador no es recuperar el salario BRUTO nominal, sino **el poder de compra NETO** — lo que efectivamente le queda en el bolsillo tras impuestos, cotizaciones y MEI. Esta sección explica paso a paso el cálculo, en tres bloques: (1) la pérdida BRUTA observada, (2) la pérdida NETA (más grande por la cuña fiscal), (3) la subida BRUTA necesaria para restaurar el NETO real.

Bloque 1 · Pérdida BRUTA — salario bruto vs precios (IVA incluido)

$$\text{Pérdida BRUTA} = 1 - (\text{Airbus} / \text{Coste vida real}) = 1 - (112,5 / 131,0) = -14,1 \% \text{ (a 2025)}$$

Es la parte visible: cuántas "cestas" menos puede comprar el trabajador hoy vs 2020 con su salario nominal Airbus. Traducido a subida necesaria:

$$\text{Subida BRUTA para restaurar BRUTO} = (\text{Coste vida real} / \text{Airbus}) - 1 = (131,0 / 112,5) - 1 = +16,4 \%$$

Bloque 2 · Pérdida NETA — lo que de verdad se pierde en el bolsillo

La pérdida NETA es **mayor** que la BRUTA por tres factores acumulados 2020-2025:

- 1. **Progresión fría del IRPF:** los tramos estatales apenas se han actualizado por inflación desde 2020 (mínimo personal 5.550 € congelado; tramos estatales sin indexar). Cada euro bruto adicional cae en tramos marginales progresivamente más altos → la subida NETA acumulada es **menor** que la BRUTA.
- 2. **MEI (Mecanismo Equidad Intergeneracional):** nueva cotización obligatoria a cargo del trabajador desde 2023, +0,10 pp inicial creciendo a +0,58 pp en 2026. Se descuenta directamente del bruto.
- 3. **IRPF autonómico:** varias CC.AA. endurecieron tramos (Cataluña, C. Valenciana, Canarias); otras los mantuvieron (Madrid). Dispersión geográfica en la pérdida neta.

Síntesis oficial — Cuña fiscal OECD: pasa del **35,6 % (2020) al 37,7 % (2025), +2,1 pp** para trabajador tipo Airbus España (Taxing Wages OECD 2025).

Bloque 3 · Cálculo paso a paso — trabajador Airbus Madrid, base 50.000 € en 2020

Paso 1 · Salario bruto real Airbus 2020 vs 2025:

Año	Salario BRUTO Airbus (€)	Cuña fiscal OECD*	Salario NETO (€)
2020	50.000	35,6 %	32.200
2025	56.221	37,7 %	35.026
Δ acumulada 2020-2025	+12,4 % bruto	+2,1 pp	+8,8 % neto

* Cuña fiscal OECD = IRPF + SS trabajador + MEI. Fuente: OECD Taxing Wages 2025.

Paso 2 · Pérdida NETA real (subida NETA vs coste de vida):

$$\text{Pérdida NETA 2025 (Madrid)} = 1 - (1 + \text{subida neta}) / (1 + \text{coste vida real}) = 1 - (1,088 / 1,310) = -17,0 \%$$

Paso 3 · Subida BRUTA necesaria para restaurar el NETO 2020 en poder de compra:

El neto 2020 (32.200 €) tenía cierto poder de compra. Actualizado al coste de vida real 2025 (+31 %), ese mismo poder de compra exige un neto de **32.200 × 1,310 = 42.182 €** en 2025.

$$\text{Neto objetivo 2025} = \text{Neto 2020} \times (1 + \text{Coste vida real acum}) = 32.200 \times 1,310 = 42.182 \text{ €}$$

Para obtener ese neto en 2025, con la cuña fiscal actual (37,7 %), el bruto debe ser:

$$\text{Bruto objetivo 2025} = \text{Neto objetivo} / (1 - \text{cuña fiscal}) = 42.182 / (1 - 0,377) = 67.708 \text{ €}$$

Frente al bruto actual 56.221 €, la subida BRUTA necesaria en 2026 para restaurar el NETO real 2020 (Madrid) es:

$$\text{Subida BRUTA para restaurar NETO} = (67.708 / 56.221) - 1 = +20,4 \text{ \%} \approx +20,9 \text{ \% (con margen por MEI 2026)}$$

Resumen — las 3 cifras que hay que distinguir

Cifra	Valor	Significado
Pérdida BRUTA 2025	-14,1 %	Salario Airbus vs coste de vida (magnitud visible)
Pérdida NETA 2025 (Madrid)	-17,0 %	Poder de compra realmente perdido (bolsillo)
Subida BRUTA 2026 para restaurar NETO (Madrid)	+20,9 %	Cifra a pactar en tablas T&M
Subida BRUTA 2026 para restaurar NETO (CC.AA. IRPF alto)	+24,4 %	Cataluña, C. Valenciana, Canarias

Proyección 2027: con más progresión fría acumulada y MEI creciente, la pérdida NETA estimada sube a ~-18 % Madrid / ~-21 % CC.AA. alto. La subida a pactar en 2026 (+20,9 %) restaura el NETO 2020-2025; el blindaje futuro (Sección 3 · RSG = IPC + 1,5 %) impide que la brecha se vuelva a abrir.

Limitaciones: es una estimación agregada usando la cuña fiscal OECD como aproximación macro, no un cálculo IRPF individualizado. La liquidación real dependerá de la situación fiscal específica de cada trabajador (declaración conjunta/individual, deducciones, hipoteca, plan de pensiones).

A.7 Régimen fiscal aplicable al pago único retroactivo

El pago único de la Sección 2 (~26.030 € brutos) es un rendimiento del trabajo sujeto a IRPF. La forma en que tributa depende del régimen aplicado — que se puede y se debe negociar dentro del acuerdo colectivo. Existen tres regímenes con impacto fiscal muy distinto.

Régimen A · Atrasos por ejercicios anteriores (Art. 14 LIRPF)

Base legal: Art. 14.2.b LIRPF — retribuciones no percibidas en el ejercicio en que se devengaron por circunstancias justificadas ajenas al contribuyente.

Aplicación: el pago se imputa fiscalmente a cada ejercicio en que se devengó (2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025). El trabajador presenta declaraciones complementarias de cada ejercicio, tributando como si hubiera cobrado en su momento.

IRPF resultante: equivalente al que se habría pagado si las cantidades se hubieran cobrado en cada año correspondiente (cuña fiscal media ~40 %). Neto estimado ~15.600 € (~60 % del bruto).

Perjuicio fiscal por concentración: NULO (el trabajador paga lo que habría pagado en cada año, sin efecto acumulación).

Coste administrativo: presentar 5-6 declaraciones complementarias con recargos posibles por Hacienda.

Régimen B · Rendimiento pluri-anual con reducción 30 % (Art. 18.2 LIRPF)

Base legal: Art. 18.2 LIRPF — rendimientos del trabajo con periodo de generación superior a 2 años. Nuestro pago compensa el periodo 2020-2025 (6 años), por lo que cumple sobradamente.

Aplicación: solo el 70 % del pago tributa efectivamente. El 30 % está exento. El importe reducido se acumula al salario del año de cobro (2026).

IRPF resultante: base tributable = $26.030 \times 70 \% = 18.221$ €. Al tipo marginal Madrid 2026 (~37-45 % según tramos), IRPF adicional ~7.030 €. Neto ~16.100 € (~62 % del bruto). Ligera ventaja fiscal vs Régimen A (+500 €).

Perjuicio fiscal por concentración: BAJO (compensado parcialmente por la reducción del 30 %).

Ventaja: tramitación simple (una sola declaración en el ejercicio del cobro).

Régimen C · Tributación ordinaria sin reducciones

Aplicación: todo el pago se acumula íntegramente al salario del año de cobro (2026), tributando al tipo marginal aplicable en cada tramo del pago.

IRPF resultante: $26.030 \times \sim 47 \% \text{ marginal medio (concentración empuja tramos)} = \sim 12.230$ €. Neto ~13.800 € (~53 % del bruto).

Perjuicio fiscal por concentración: ALTO — la acumulación empuja tramos marginales al máximo (45 % desde 60 K a 300 K en Madrid).

Cuándo aplica: por defecto si el acuerdo no especifica régimen y la empresa no lo defiende ante Hacienda.

Comparación de los 3 regímenes (trabajador Madrid, salario base 50.000 € en 2020, pago único bruto 26.030 €)

Régimen	IRPF pagado	Neto trabajador	% Bruto	Perjuicio fiscal adicional
A. Atrasos por ejercicios (Art. 14 LIRPF)	~10.430 €	~ 15.600 €	~60 %	0 € (referencia, neutralización total)
B. Pluri-anual reducción 30 % (Art. 18.2 LIRPF)	~7.030 € (sobre base 18.221 €)	~ 16.100 €	~62 %	+500 € vs A (ventaja)
C. Ordinario sin reducciones (por defecto)	~12.230 €	~ 13.800 €	~53 %	-1.800 € vs A (peor caso)

Conclusión: el objetivo es **evitar el Régimen C** (aplicable por defecto si no se pacta lo contrario). Régimen A y B dan resultados netos similares (~15.600–16.100 €). Régimen B es más simple de tramitar. El acuerdo colectivo debe fijar expresamente uno de los dos (idealmente Régimen B por sencillez administrativa).