



PREÁMBULO

El presente **movimiento de trabajadores** nace desde el compromiso.

Surge del orgullo de pertenecer a AIRBUS, una compañía que, durante décadas, ha sido sinónimo de excelencia tecnológica, innovación, capacidad industrial y liderazgo europeo.

Quienes suscribimos este documento somos los mismos profesionales que cada día diseñamos, fabricamos, certificamos, mantenemos, vendemos y damos soporte a los productos que han convertido a Airbus en uno de los principales referentes aeroespaciales del mundo.

Somos quienes celebramos los primeros vuelos, quienes sufrimos cuando un programa se retrasa, quienes defendemos la empresa frente a clientes, proveedores e instituciones y quienes, durante años, hemos aceptado sacrificios personales convencidos de que contribuimos a proyectos mucho mayores que nosotros mismos.

Para muchos trabajadores, Airbus nunca ha sido únicamente un empleo.

Ha sido una parte importante de nuestra identidad profesional y personal.

Y precisamente por ello, esta plataforma nace desde la convicción de que todavía estamos a tiempo de corregir un rumbo que una parte creciente de la plantilla percibe con preocupación.

Porque el mayor riesgo al que hoy se enfrenta Airbus España no procede de sus competidores, de los mercados o de la incertidumbre internacional, sino de dejar escuchar a las personas que mejor conocen su realidad.

EL ORIGEN DE ESTE CONFLICTO

La actual movilización no puede entenderse como consecuencia de una decisión aislada. Es el **resultado de un deterioro progresivo de la confianza entre los trabajadores y la empresa**.

Durante años, miles de trabajadores hemos asistido a una sucesión de decisiones adoptadas sin una negociación efectiva, con escasos espacios para el diálogo y con una participación cada vez menor de quienes deberán convivir con sus consecuencias.

La pérdida continuada de poder adquisitivo, la reducción progresiva de medidas de conciliación, la implantación de políticas de control cada vez más alejadas de la confianza y la sensación creciente de distancia entre quienes toman las decisiones y quienes sostienen diariamente la actividad de la empresa han ido alimentando un malestar que hoy resulta imposible ignorar.

Paradójicamente, este conflicto no surge en un momento de debilidad empresarial. Llega en una etapa de extraordinaria fortaleza económica para Airbus, impulsada en gran medida por el esfuerzo inversor de los Estados que conforman sus *"Home Countries"* (España, Francia, Alemania y Reino Unido) y por el extraordinario trabajo desarrollado por toda la plantilla.

Precisamente por ello, preocupa que, en un momento de tanta solidez, no se haya aprovechado para reforzar el compromiso con las personas, sino para seguir erosionando unas condiciones laborales y una relación de confianza construidas durante décadas.

La huelga no es, por tanto, el origen del problema. Sino que constituye la consecuencia de años de desencuentro. Y esta plataforma representa la voluntad de transformar ese desencuentro en una oportunidad para reconstruir una relación basada nuevamente en el diálogo, el respeto y la confianza.

UNA CUESTIÓN DE COHERENCIA

Airbus ha dedicado años a construir un modelo de liderazgo que invita a escuchar, desarrollar a las personas, actuar con integridad, colaborar, cuestionarse y generar confianza.

Miles de empleados hemos sido formados en esos principios, los hemos estudiado, incorporados a nuestras evaluaciones, a nuestros planes de desarrollo y a la forma en que entendemos - y practicamos - el liderazgo dentro de la organización.

Por ello resulta especialmente preocupante comprobar cómo **determinadas decisiones recientes parecen alejarse precisamente de los valores que la propia compañía promueve**.

No cuestionamos los valores de Airbus. Al contrario, los reivindicamos.

Reclamamos que la Integridad, el Respeto, la Creatividad, la Fiabilidad, la Orientación al Cliente y el espíritu de colectivo vuelvan a reflejarse no solo en los discursos institucionales, sino también en la forma de dirigir la compañía y de relacionarse con quienes la hacen posible cada día.

La confianza no puede construirse sobre la imposición.

El liderazgo no puede limitarse a comunicar decisiones ya adoptadas.

Y ninguna organización puede aspirar a ser referente mundial mientras se distancia progresivamente de las personas que constituyen su mayor activo.

LOS PRINCIPIOS QUE NOS INSPIRAN

1. Compromiso con Airbus

Seguimos creyendo en Airbus y queremos que continúe siendo un referente industrial, tecnológico y humano para las próximas generaciones. Precisamente porque nuestro compromiso permanece intacto sentimos la responsabilidad de señalar aquello que pone en riesgo el futuro de la compañía.

2. Pasión por lo que hacemos

Trabajar en Airbus nunca ha significado únicamente desempeñar un puesto de trabajo. Ha significado participar en proyectos que trascienden a quienes los desarrollan. Cada aeronave, cada satélite, cada helicóptero, cada sistema y cada innovación representan el esfuerzo acumulado de miles de profesionales profundamente orgullosos de su trabajo. Esa pasión constituye uno de los activos estratégicos más valiosos de Airbus y debe ser protegida con la misma determinación con la que se protege cualquier otro activo esencial para el futuro de la compañía.

3. Escucha

Las organizaciones excelentes escuchan. Y escuchar no consiste únicamente en informar sobre decisiones ya tomadas. Significa incorporar el conocimiento de quienes mejor conocen el trabajo diario antes de decidir. Porque la experiencia acumulada por la plantilla, como ya se demostró en Boeing, constituye una ventaja competitiva que ninguna organización puede permitirse desaprovechar.

4. Confianza

La confianza no puede imponerse. Se construye. Y solo se consolida cuando existe coherencia entre lo que una organización proclama y la manera en que actúa.

5. Respeto

Las personas no constituyen un coste más dentro de una cuenta de resultados. Son el conocimiento, la experiencia, la capacidad de innovación y el compromiso que hacen posible cada logro industrial de Airbus. Cuidarlas no es una concesión, es una decisión estratégica.

6. Visión a largo plazo

La industria aeroespacial siempre ha pensado en décadas porque los programas que hoy desarrollamos seguirán volando dentro de treinta o cuarenta años. Ese mismo horizonte debería aplicarse también a la gestión de las personas. Las decisiones que generan un beneficio inmediato, pueden comprometer el futuro.

Ninguna empresa puede aspirar a un futuro sólido si trata el talento como un recurso temporal. Los proyectos de largo recorrido solo son posibles cuando se construyen relaciones duraderas con quienes los hacen realidad cada día.

Preservar las capacidades estratégicas acumuladas durante años y desarrollar las nuevas competencias que demanda el futuro exige estabilidad, reconocimiento y condiciones laborales competitivas. Renunciar a ello supone poner en riesgo el conocimiento, la innovación y la sostenibilidad de la propia organización.

OBJETO DE ESTE MOVIMIENTO

Las **reivindicaciones** que se desarrollan en los apartados siguientes persiguen recuperar determinadas condiciones laborales.

Pero también aspiran a algo más profundo: pretenden **reconstruir un modelo de relación basado en el reconocimiento, el respeto, la confianza, la negociación efectiva y el orgullo de pertenencia**. Porque una organización puede fabricar los mejores productos aeroespaciales del mundo, pero solo seguirá haciéndolo si también sabe cuidar a quienes los hacen posibles. Los trabajadores de Airbus España no queremos únicamente construir aviones, helicópteros, satélites y sistemas, queremos seguir construyendo una empresa que esté a la altura del extraordinario legado que ha recibido y de la responsabilidad que tiene con las generaciones que vendrán. Esta no es un movimiento a la contra. Es un **movimiento a favor de recuperar la Airbus en la que miles de personas decidieron desarrollar toda una vida profesional** y de garantizar que las próximas generaciones puedan sentir el mismo orgullo de pertenencia que durante décadas distinguió a esta compañía y a sus empleados.

REIVINDICACIONES

1. RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

La plantilla de Airbus España ha asumido durante años una pérdida continuada de poder adquisitivo que no refleja ni los resultados obtenidos por la compañía ni el esfuerzo extraordinario realizado por sus trabajadores.

La recuperación del salario no constituye únicamente una cuestión económica. Representa el reconocimiento al compromiso demostrado por la plantilla durante los años más complejos de la compañía y una condición indispensable para seguir siendo una empresa capaz de atraer y retener el mejor talento.

Por ello **exigimos**:

- Recuperación del IPC como base para las RSGs a partir de 2026.
- Establecimiento de un incremento extraordinario, independiente de la RSG, destinado a compensar la pérdida de poder adquisitivo acumulada por la plantilla durante los últimos años.

2. RECUPERAR LA CONCILIACIÓN Y LA CONFIANZA

La conciliación no puede entenderse como un privilegio. Constituye una herramienta de organización moderna que favorece la productividad, el compromiso y el bienestar de las personas. Airbus ha sido durante años un referente en este ámbito.

Las decisiones recientes suponen un retroceso difícilmente compatible con el modelo de liderazgo que la propia compañía promueve.

Por ello **exigimos**:

- Posibilidad, a elección del trabajador y para aquellos puestos cuya naturaleza lo permita, de realizar un 40 % de la jornada en modalidad de teletrabajo, estableciendo medidas compensatorias para los puestos que, por sus características, requieran una mayor presencialidad.
- Recuperación de la flexibilidad en la gestión de las vacaciones, permitiendo su organización dentro de los equipos de trabajo y manteniendo como recomendación el disfrute de dos semanas en Agosto.

3. MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS A LA PLANTILLA

Los servicios a la plantilla son herramientas fundamentales que permiten a los trabajadores realizar su trabajo en las mejores condiciones. No pueden convertirse en elementos sujetos a modificaciones unilaterales que deterioren progresivamente las condiciones laborales.

Exigimos:

- Garantía de un comedor universal y gratuito para los trabajadores de Airbus, **sin copagos ni descuentos en nómina.**
- Mantenimiento del nivel actual de servicio de las rutas de transporte.

4. REVISIÓN DEL INDICADOR BRADFORD

La salud de los trabajadores no puede ser tratada como un indicador de productividad ni como un elemento de penalización indirecta.

Las políticas de control del absentismo deben orientarse a comprender y prevenir sus causas, nunca a desincentivar el ejercicio de derechos legalmente reconocidos o a generar un clima de desconfianza hacia quienes atraviesan una situación de incapacidad temporal.

Exigimos:

- Eliminación del indicador Bradford o, subsidiariamente, exclusión de las bajas médicas del cómputo de dicho indicador.
-

5. PROTEGER EL FUTURO DE AIRBUS ESPAÑA.

Las transformaciones organizativas deben realizarse preservando los derechos de la plantilla y evitando procesos de fragmentación que deterioren la cohesión del Grupo.

En particular **exigimos**:

- **Firma por parte de la Dirección del pliego de garantías** respaldado mayoritariamente por la **plantilla de Espacio**, comprometiéndose por escrito a que su implantación no supondrá ningún perjuicio para las condiciones de trabajo, la organización del trabajo ni el empleo.

6. IGUALDAD DE TRATO ENTRE GENERACIONES DE TRABAJADORES

El modelo retributivo y de beneficios sociales debe reconocer la aportación de todos los trabajadores, así como su experiencia y garantizar la igualdad de oportunidades, evitando diferencias derivadas únicamente de la fecha de incorporación a la empresa.

Exigimos:

- El compromiso firmado de la empresa para la elaboración de una nueva política salarial que:
 - Incorpore un sistema transparente de reconocimiento de experiencia, las funciones desempeñadas y la responsabilidad asumida.
 - La eliminación del salario de ingreso prolongado, garantizando una progresión salarial acorde con la aportación real del trabajador.

7. REPARACIÓN DEL CONFLICTO

Establecimiento de una compensación extraordinaria e individual para cada trabajador, proporcional a los días de huelga efectivamente secundados.

CLAÚSULA FINAL

Los trabajadores de Airbus España no aspiramos únicamente a mejorar unas condiciones laborales. Aspiramos a recuperar un modelo de empresa basado en el orgullo de pertenencia, la excelencia industrial y el respeto mutuo.

Este movimiento representa el comienzo de una nueva etapa en la que la Dirección vuelva a considerar a las personas como su principal activo estratégico y en la que los trabajadores podamos volver a sentir que nuestra voz forma parte de las decisiones que marcarán el futuro de Airbus.
