

Plataforma Reivindicativa de los Trabajadores de Airbus España

Recuperar la confianza para construir la Airbus del futuro

PREÁMBULO

La presente **Plataforma Reivindicativa** nace desde el compromiso.

No surge del rechazo a Airbus, sino precisamente del orgullo de pertenecer a 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 la plantilla y la Dirección.**

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, los cambios constantes en la organización 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 **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 de 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 We Are One 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, a nuestro juicio, 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 debilitar el compromiso futuro. Y ninguna empresa puede construir programas de largo recorrido si renuncia a construir relaciones duraderas con quienes los hacen posibles.

OBJETO DE ESTA PLATAFORMA

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 una plataforma contra una Dirección.

Es una **plataforma 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 solicitamos:

- **Recuperación extraordinaria del poder adquisitivo perdido** como consecuencia del incremento del coste de vida durante los últimos años, mediante el necesario presupuesto adicional para el incremento salarial general.
- **Indexación automática de las futuras Revisiones Salariales Generales al IPC**, garantizando que ningún trabajador vuelva a perder poder adquisitivo.

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 solicitamos:

- Posibilitar, a elección del trabajador, y para aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita, la **realización de un 40% de la jornada en modalidad de teletrabajo**.
- Establecer medidas compensatorias para quienes tienen una mayor presencialidad. **Plus de presencialidad**.

- Recuperar un **modelo flexible de vacaciones acordado dentro de cada equipo** y con el responsable directo, basado en la confianza mutua y las necesidades operativas.
- Aumentar a **dos las semanas flexibles de vacaciones** en los calendarios.

3. EQUIDAD ENTRE MODELOS DE TRABAJO

Airbus España integra profesionales cuyas funciones requieren una presencia física permanente junto a otros puestos cuya naturaleza permite desarrollar parte de la actividad mediante teletrabajo.

La plantilla considera que ambas realidades deben ser reconocidas y tratadas con criterios de equidad, evitando que las diferencias inherentes al puesto generen agravios entre colectivos.

Por ello solicitamos:

- **Mantener el teletrabajo para aquellos puestos en los que sea compatible** con la actividad y las necesidades operativas.
- Establecer una **compensación específica para los puestos cuya naturaleza exija presencialidad permanente**, en reconocimiento de las mayores cargas asociadas al desplazamiento diario, el tiempo invertido y la imposibilidad objetiva de acceder a medidas de conciliación equivalentes.
- Que cualquier medida relativa al teletrabajo o la presencialidad responda exclusivamente a **criterios objetivos vinculados a las funciones del puesto y no a políticas generales de carácter uniforme**.
- Aumentar la **flexibilidad horaria hasta un mínimo de 1h** en entrada y salida para los compañeros de taller.
- Incluir en tablas salariales el **plus de certificador**, para que pueda ser objeto de revisión con el incremento general de Convenio; así como incluir dentro del Catálogo de Puestos tipo las posiciones de LMA, rodadores y 5R.

4. PROTEGER LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales forman parte de la retribución global de la plantilla. No pueden convertirse en elementos sujetos a modificaciones unilaterales que deterioren progresivamente las condiciones laborales.

Solicitamos:

- **Blindaje del servicio de rutas** dentro de la firma del próximo Convenio Colectivo.
- **Recuperar el nivel anterior del presupuesto** dedicado a rutas de transporte colectivo.
- **Blindaje del comedor como beneficio social**, garantizando además el acceso para toda la plantilla tras la jornada continua sin copagos adicionales.

5. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD Y RECUPERACIÓN DE UN MODELO BASADO EN LA CONFIANZA

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.

En este sentido, la plantilla recuerda que la aplicación del denominado índice Bradford ha sido objeto de pronunciamiento judicial desfavorable para la empresa por parte de la jurisdicción social. Mientras dicho procedimiento se encuentra pendiente de resolución definitiva por el Tribunal Supremo, resulta exigible el pleno respeto y cumplimiento de las resoluciones judiciales vigentes.

Por ello, solicitamos:

- El **cumplimiento inmediato de la sentencia dictada por la jurisdicción competente respecto al sistema Bradford** mientras no exista un pronunciamiento firme que establezca lo contrario.
- **Devolución de las cantidades** retiradas a los compañeros que se han visto afectados por la retirada del complemento.
- La **retirada de cualquier mecanismo que penalice directa o indirectamente las situaciones de incapacidad temporal legalmente justificadas**.
- La **sustitución de los modelos de control basados en la desconfianza por políticas de prevención, salud laboral y gestión responsable del absentismo**.
- La **recuperación de un modelo organizativo basado en la autonomía, la responsabilidad y la confianza mutua**.

6. IGUALDAD DE TRATO ENTRE GENERACIONES DE TRABAJADORES

El modelo retributivo y de beneficios sociales debe reconocer la experiencia y garantizar la igualdad de oportunidades entre trabajadores, evitando diferencias derivadas únicamente de la fecha de incorporación a la empresa.

La plantilla considera especialmente necesario corregir aquellas situaciones que han generado una brecha entre generaciones de trabajadores y que hoy limitan el acceso a derechos y mecanismos de transición al final de la vida laboral.

Por ello solicitamos:

- La **revisión del actual modelo de previsión social** para eliminar las desigualdades existentes entre trabajadores derivadas de su fecha de incorporación a la empresa.
- Que el **acceso al contrato de relevo no quede condicionado a la pertenencia al plan de pensiones** promovido por la empresa, garantizando que todos los trabajadores puedan acceder a este mecanismo en igualdad de condiciones.
- **Desvinculación del complemento de antigüedad del plan de pensiones**, como antes de la firma del VII Convenio Colectivo Interempresas.
- Un **sistema transparente de reconocimiento de la 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. 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 solicitamos:

- **Firma por parte de la Dirección, antes de la segregación, 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.

- **Aplicación de los artículos 1º y 2º del VII Convenio Colectivo Interempresas**, garantizando la permanencia de todo el personal de Espacio en el Convenio.
- Cumplimiento de los **acuerdos de carga de trabajo para Airbus Cádiz**.

8. REPARACIÓN DEL CONFLICTO

La huelga provocada por la Dirección de Airbus España ha supuesto un importante esfuerzo económico para miles de trabajadores. Consideramos que este conflicto podría haberse evitado mediante un diálogo efectivo desde el inicio.

Por ello solicitamos:

- **Compensación económica extraordinaria por los días de huelga asumidos por la plantilla hasta un 100% del salario de cada uno de los días.**
- **Apertura inmediata de una negociación real basada en el respeto mutuo y la buena fe.**

REIVINDICACIÓN INSTITUCIONAL

Más allá de las cuestiones económicas y organizativas, esta movilización ha puesto de manifiesto una ruptura profunda de la confianza entre la Dirección de Airbus España y una parte muy significativa de su plantilla.

Durante años se han acumulado decisiones que han erosionado progresivamente el compromiso, el orgullo de pertenencia y la motivación de quienes hacen posible el éxito de la compañía.

Cuando una organización alcanza un punto en el que miles de trabajadores consideran que la huelga constituye el único mecanismo para ser escuchados, resulta imprescindible asumir también responsabilidades en el ámbito del liderazgo.

Por ello, solicitamos la **renovación completa de la actual Dirección de Airbus España y la constitución de un nuevo equipo directivo** capaz de reconstruir una relación basada en el diálogo, la negociación, el respeto y la confianza, plenamente alineada con los valores que Airbus proclama y con la cultura de liderazgo que promueve internacionalmente.

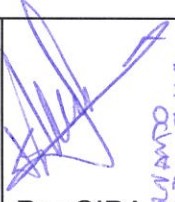
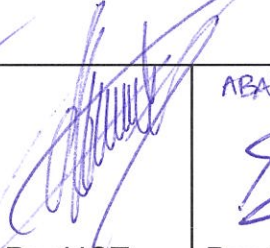
CLÁUSULA FINAL

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.

Esta plataforma 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.

El presente documento ha sido elaborado por personas trabajadoras del Grupo Airbus en España durante las jornadas de Huelga que están sucediendo desde el día 1 de julio de 2026 y lo han puesto a disposición de las Secciones Sindicales para que puedan ser tenidas en consideración todas estas reivindicaciones y se haga llegar a la Dirección de las empresas.

Los sindicatos abajo firmantes se comprometen a defender lo recogido en este documento, hacer propias las reivindicaciones en él contenidas en el ámbito de las negociaciones que deberán poner fin al actual Conflicto e incorporar en la Plataforma para el próximo VIII Convenio Colectivo Interempresas todas aquellas reivindicaciones que, por su naturaleza, no puedan ser tratadas hasta entonces.

					
Por CCOO	Por SIPA FERNANDO MUÑOZ OLIVA	Por ATP	Por UGT	Por CGT	Por ÚTIL

21 de julio de 2026