

**ACTA DE ACUERDO
ENTRE LA MAYORÍA DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Y AIRBUS OPERATIONS S.L., AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA S.A. Y AIRBUS
DEFENCE AND SPACE S.A.U.**

En Getafe, a 23 de julio de 2026.

Por la dirección de las Empresas Airbus Defence and Space, S.A.U., Airbus Operations, S.L. y Airbus Helicopters España, S.A. (la "RE"):

- Por Airbus Operations, SL:

Fernando López Díaz
Beatriz Ves Sánchez
Alba Guerrero Cazorla
Ana María Martínez
José Vizarro Toribio

- Por Airbus Helicopters, SA:

Pablo Conesa Sánchez
Aina Monfort Salort

- Por Airbus Defence and Space, SAU:

Soledad Muñoz Aranguren
Julia Beer
Beatriz Maeso Plaza
Mónica Muñoz Monge
Marta Nogueira Ramírez
Carlos Acitores Duran

- Asesores de la RE

Santiago Domínguez López
Isabel Rodríguez León
José Manuel Chozas Muñoz
Pedro Navarro Fernández
Cristina Muñoz Sanz
José Pedro Moreno Vidal
Daniel Martínez Cardoso

Duró
SIPA

Por los representantes de las personas trabajadoras (la "RT"), en concreto de:

- Alfonso Mora García, en representación de CCOO
- Darío Calvo Sánchez, en representación de SIPA
- Pablo Fernández Durán Moreno, en representación de ATP-SAe

Las partes, reconociéndose capacidad y legitimación suficientes en la representación que tienen a los efectos de la presente Acta de Acuerdo, exponen los siguientes,

ANTECEDENTES

1º. En cumplimiento de la Disposición adicional primera del VII Convenio Colectivo, en fecha 5 de noviembre de 2025 se reunió la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de Trabajo Interempresas para dar inicio a las negociaciones de las partidas presupuestarias para los ejercicios 2026 y 2027.

2º. Tras dicha reunión, se mantuvieron otras en los días 18 de noviembre y 10 de diciembre de 2025, 14 y 29 de enero, 11 y 25 de febrero, 9, 16, 23 y 25 de marzo, 9, 14 y 16 de abril, 6 y 27 de mayo, 16 y 30 de junio, 14, 15, 16, 20 y 22 de julio de 2026 entre la RE y la representación de los trabajadores en dicha negociación.

3º. En fecha 19 de junio de 2026 la RE recibió escrito de preaviso de huelga anunciada para el mes de julio en todos los centros y lugares de trabajo de España, en relación con diversos puntos, entre los que se encontraba la falta de acuerdo en la negociación de la revisión salarial de los años 2026 y 2027, la modificación del trabajo a distancia, la imposición a los trabajadores del disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto y el conflicto judicial en relación con el complemento por IT.

4º. El 19 de junio de 2026 se interpuso mediación previa a la huelga por parte de la sección sindical de SIPA; mediación que tuvo lugar el día 24 del mismo mes, con el resultado de SIN ACUERDO.

5º. El 9 de julio de 2026 se trasladó a la RE solicitud de convocatoria de la Comisión Negociadora de forma unánime por parte de la representación de los trabajadores, que finalmente se convocó para el día 14 de julio de 2026.

6º. Iniciada la reunión de la Comisión Negociadora, la mayoría de la representación social (concretamente, CCOO, ATP, SIPA y UGT) solicitó abordar en dicha Comisión, no solo la revisión salarial (objeto de la reunión), sino también las cuestiones que han dado lugar a la situación de conflicto con la plantilla y a la convocatoria de la huelga.

7º. Aceptada la petición por la RE, se celebraron reuniones los días 14, 15, 16, 20 y 22 de julio y, tras un largo debate sobre la situación del conflicto y las posiciones de las partes, la RE y los 3 sindicatos firmantes han alcanzado un **ACUERDO** en los siguientes términos:

ACUERDOS

Primero.- Se acuerda que los sindicatos firmantes mantengan la paz social. Ambas partes se comprometen a recuperar el diálogo social constructivo en todos los foros negociadores.

Segundo.- Se suscribe un acuerdo en relación con las materias que se exponen a continuación:

1. Revisión salarial:

1.1. Revisión salarial de los años 2026 y 2027:

	Presupuesto salarial	
	2026	2027 (abril)
IG	5%	5%
RSI	0,50%	0,50%
Promo	0,50%	0,50%
Total anual	6%	6%
+ Paga convenio 2.000 euros brutos lineales no consolidables		

La revisión salarial a partir de 2027 tendrá efectos anuales desde abril, en línea con las prácticas del Grupo. Es decir, las revisiones salariales se realizarán, en lo sucesivo, en períodos anuales comprendidos entre el mes de abril y el mes de marzo del año natural siguiente.

• Incrementos salariales:

– Incremento General: se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

Año 2026: se incrementarán en un 5% las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025, siendo este incremento consolidable. Este incremento salarial tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

Año 2027 (desde el 1 de abril de 2027): se incrementarán en un 5% las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2026, siendo este incremento consolidable.

El cálculo de los Incrementos Generales aquí acordados ha tenido en consideración la hipótesis de IPC + 1,5%.

Si la suma total del IPC+1,5% a diciembre de 2026 y el IPC+1,5% a diciembre de 2027 supera el 10%, las partes firmantes acuerdan reunirse para abordar esta cuestión.

– Revisión Salarial Individual (RSI):

Año 2026: en el año 2026 el presupuesto para la Revisión Salarial Individual se fija en un 0,50% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior. Este presupuesto será de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

Año 2027 (desde el 1 de abril de 2027): en el año 2027 el presupuesto para la Revisión Salarial Individual se fija en un 0,50% consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior.

– Hitos en BVIII, proceso de cambio de banda, evolución dentro de la Carrera Técnica, recorrido en banda VI y nivel 5R: las Empresas durante los años 2026 y 2027 asignarán el presupuesto que sea necesario y cuyo coste se estimará en un 0,50% consolidable cada año para llevar a cabo las progresiones y carrera técnica en los términos regulados en la PG -121D.

• **Regularización de las entregas “a cuenta” aplicadas en 2026:**

El 21 de abril de 2026, la Dirección de la Empresa comunicó que, ante la falta de acuerdo en la negociación de la revisión salarial para los años 2026 y 2027, aplicaba su última oferta presentada, con la naturaleza de pago “a cuenta” de un futuro acuerdo con la parte social.

Por consiguiente, por medio de la presente se acuerda el siguiente mecanismo para la aplicación de este Acuerdo, que se estima poder hacer efectivo en la nómina del mes de octubre:

- a) Incremento General de 2026: se aplicará el Incremento General finalmente acordado para tal año, detrayendo los importes ya abonados como importes a cuenta, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.
- b) Revisión Salarial Individual (RSI) y promociones 2026:
 - i) El presupuesto definitivo para la RSI y promociones acordado para tal año asciende al 0,5% para cada uno de los conceptos.
 - ii) De esta forma, las Empresas no tendrán que abonar ningún importe por este concepto a quienes, en su caso, reciban alguna cantidad por estos conceptos como consecuencia de la decisión unilateral señalada.

Igualmente, se aclara que para el 2027 será de aplicación la revisión salarial contenida en este Acuerdo, en sustitución de la prevista en la decisión unilateral para el año 2027.

- **Paga Convenio:** todos los empleados a quienes les resulte de aplicación este Acuerdo y que estén contratados a la firma de este Acuerdo por Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL y/o Airbus Helicopters España, SAU tendrán derecho a percibir una paga única de carácter excepcional y no consolidable, que se hará efectiva en la nómina del mes de octubre del año 2026. La cuantía de esta paga excepcional será de 2.000 euros brutos por empleado. Dado el carácter excepcional de esta paga no generará condición más beneficiosa, ni derecho adquirido alguno.

1.2. Revisión salarial de los años 2028 y 2029:

Se aplicará la siguiente fórmula: Incremento General será equivalente al IPC, mientras que la RSI tendrá un presupuesto del 0,5% (consolidable sobre el salario base devengado en el año anterior). La suma de los porcentajes de ambas partidas no podrá superar el 4% anual.

Asimismo, se acuerda un ajuste adicional y consolidable sobre la partida destinada al Incremento General, del 1% anual, sobre las tablas salariales.

En lo que se refiere a la partida presupuestaria de Promociones, las partes acuerdan destinar un presupuesto del 0,5% anual.

La revisión salarial aquí descrita tendrá efectos anuales desde abril, en línea con las prácticas del Grupo.

A efectos del presente apartado, el IPC de referencia de cada año se determinará de la siguiente manera:

1. IPC inicial (a cuenta): se tomará la proyección del IPC para el año en curso publicada por el Banco de España en sus proyecciones disponibles en el mes de febrero del ejercicio correspondiente.
2. Regularización: una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística el dato final del IPC a diciembre de dicho año, se calculará la desviación respecto de la proyección inicial.
3. Efectividad de la desviación: el porcentaje correspondiente a la desviación se ajustará del IG de la revisión salarial del año siguiente, teniendo en cuenta las reglas dispuestas en el presente apartado.

1.3. Cláusula de ajuste para los años 2030 y 2031:

Las partes acuerdan realizar los ajustes salariales necesarios durante los años 2030 y 2031 hasta alcanzar un 7,6% de mejora respecto a la evolución del IPC. Se descontará de esta cifra del 7,6% tanto la suma de la diferencia entre el IG y el IPC de los años 2026 a 2029, como los ajustes acordados en el periodo.

La revisión salarial que se determine conforme a lo aquí descrito tendrá efectos anuales desde abril, en línea con las prácticas del Grupo.

1.4. Política salarial:

De igual forma, las partes se comprometen a revisar íntegramente tanto la política salarial (PG-121D) como la PG 225, con el ánimo de que sean parte del VIII Convenio Colectivo Interempresas, y sin perjuicio de que los trabajos de revisión se inicien de inmediato. A modo ilustrativo, serán objeto de revisión las siguientes materias: recorrido en Banda VI, Carrera Técnica, LMAs, cambio de puestos tipo, retribución variable, etc.

2. Trabajo a distancia: la Dirección se compromete a cumplir y aplicar el acuerdo vigente en España de Política de Trabajo a Distancia (del 10 de junio de 2022). Así como los acuerdos individuales suscritos con las condiciones actuales.

En base a la orientación declarada por el negocio, cada equipo evaluará su implementación de manera flexible considerando, entre otros, su organización interna, la logística y los espacios de trabajo. También se seguirán analizando los casos individuales. Esto se llevará a cabo dentro del marco de las políticas vigentes de Airbus sobre trabajo a distancia, con una recomendación de hasta 2 días de trabajo a distancia de media por semana en todos los países de Airbus, siempre que exista una razón de negocio.

Para los nuevos contratos se estará a la tónica general de cada departamento, sin más restricciones.

La Dirección velará por el cumplimiento homogéneo en todos los países y divisiones del Grupo. En este sentido, se propondrá implementar prácticas como que los días de teletrabajo se pueden tomar como días completos o medios días (hasta un máximo de un medio día por semana).

Si hubiera discrepancias se trasladará el caso a la comisión local de trabajo a distancia, según lo regulado en la política vigente.

3. Proyecto "Bromo": Airbus Defence and Space S.A.U. cumplirá lo establecido en los siguientes artículos del VII Convenio Colectivo:

- artículo 1º.- *Ámbito Funcional y Territorial.- Las normas contenidas en el VII Convenio Colectivo Interempresas, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los centros de trabajo que Airbus Defence and Space, S.A.U, Airbus Operations, S.L, y Airbus Helicopters España, S.A., tienen en la actualidad o establezcan en lo sucesivo, siempre que provengan del actual grupo Airbus Defence and Space, S.A.U., Airbus Operations, S.L. y Airbus Helicopters España, S.A.*

- artículo 2º.- Ámbito Personal.- *El presente convenio colectivo de grupo, y los que en el futuro se negocien, afectarán al personal que presta sus servicios en Airbus Defence and Space, S.A.U., Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, S.A., aunque como consecuencia de posibles procesos de segregaciones y/o fusiones futuras pasen a integrarse en empresas que tengan convenio propio.*

Se garantizará, de forma proactiva, la continuidad de las condiciones establecidas en el convenio colectivo vigente desde el primer día de la *Joint Venture*, recurriendo al instrumento jurídico adecuado para ello.

Igualmente, se mantendrán las condiciones de movilidad interna existentes en el Grupo.

4. Vacaciones: se fijarán dos semanas completas, a concretar en el calendario de cada centro/función, que podrán ser utilizadas de la siguiente manera:

Si la persona trabajadora decide trabajar esas semanas, para su disfrute en otro tiempo diferente al período veraniego establecido en calendario, podrá hacerlo con tres condiciones:

- Preaviso de dos meses.
- Las semanas deberán ser completas.
- El disfrute de esas semanas será fijado en un periodo acordado con su responsable, pudiendo ser éste en días sueltos.

Las vacaciones tienen que ser consensuadas entre trabajador y manager, teniendo en cuenta tanto las necesidades del negocio como las necesidades personales. Es decir, se seguirán disfrutando de la misma manera en la que se ha venido haciendo a lo largo de los años.

5. Complemento por IT: la Dirección de las Empresas acuerda suspender temporalmente la aplicación de los artículos 27.4, 27.5 y 57 del VII Convenio Colectivo de Trabajo Interempresas y con el apartado 5 ("Procedimiento para el análisis de las causas del absentismo recurrente") del Protocolo de gestión y actuación para la prevención y reducción del absentismo de fecha 6 de junio de 2025, en lo que respecta a la metodología Bradford. Dicha suspensión estará vigente hasta que el Tribunal Supremo resuelva de forma firme los recursos de casación interpuestos contra las sentencias de la Audiencia Nacional, o hasta que las partes acuerden un acuerdo respecto de un sistema alternativo de reducción del absentismo (lo que ocurra antes).

Durante dicho periodo de suspensión, las partes se comprometen a negociar de buena fe un sistema alternativo de reducción del absentismo que sustituya al regulado en los artículos 27.4, 27.5 y en el apartado 5 del Protocolo.

6. Otras materias: las partes acuerdan abordar en los foros que correspondan los temas que la RT decida trasladar a la RE (por ejemplo, las rutas de transporte).

Tercero.- Formalización

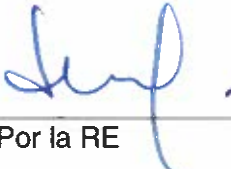
Toda vez que los sindicatos firmantes representan a una mayoría de trabajadores suficiente de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo tendrá eficacia equivalente a la de un convenio colectivo.

La RT ha optado por plantear una consulta a toda la plantilla, la cual tendrá lugar el próximo 24 de julio de 2026, antes de formalizar el Acuerdo. La RE acepta la celebración de dicha consulta, condicionado a que los sindicatos firmantes garanticen el mantenimiento de la paz social.

Igualmente, las partes acuerdan solicitar el registro, depósito y publicación del Acuerdo ante la Dirección General de Trabajo conforme al procedimiento establecido. A tal efecto, se delegan facultades de forma expresa en D. Fernando López Díaz (o en la persona en quien este delegue) para realizar cuantas actuaciones y trámites sean necesarios ante la autoridad laboral y para su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Cuarto.- Firma

A los efectos de simplificar su firma, ambas representaciones acuerdan que la presente Acta de Acuerdo sea firmada únicamente por una persona en representación de la dirección de las Empresas y una persona en representación de cada uno de los sindicatos firmantes.



Por la RE

Por la RT
D. Fernando López Díaz
SIPA