



EL PRESENCIALISMO

Madrid, 6 Mayo 2020

Nunca dejarán de sorprendernos, leemos en los *mass media* de Airbus, que sus super equipos de gestión de la crisis están preparando a nivel europeo el retorno a la normalidad bajo planes de acción denominados "Vuelta al sitio".

"Los equipos nacionales de gestión de crisis están preparando planes de acción y comunicación sobre la "Vuelta al sitio" a la luz de los próximos cambios en el confinamiento en los principales países", España, Alemania, Francia y Reino Unido. (Página 4 del "COVID-19 Bulletin", del 27/04/2020 editado por el Enterprise Crisis Management Team de Airbus).

Dentro de las potestades de una empresa está la de proponer, que no la de imponer, medidas que pueden vulnerar lo legislado, lo que no esperábamos en esta ocasión y en los tiempos de excepcionalidad que vivimos lo hiciese de una manera tan clara.

Previo a lo engorroso de lo jurídico, hablemos de las responsabilidades. Como al inicio de esta pandemia, la empresa vuelve hacer uso de su nueva gran creación, el/la *mánager multitask*, que con solo dos instrucciones ejecuta cualquier orden sin cuestionarse la lógica de la misma, haciendo el trabajo sucio a los HRBPS. Evidentemente todo emisor precisa de un receptor y ese somos nosotras, que lejos de planteamientos sesudos atendemos sus mensajes automáticamente, no vaya a ser que..., pero como todo humano en algún momento se yerra, y ese momento ha llegado con la "Vuelta al Sitio". No es el momento de atender a esas peticiones, recomendaciones, consejos de incorporarse de forma inmediata o de cumplir calendarios de turnos teletrabajo/presencial, si actualmente estas teletrabajando debéis de hacer causa con el plan MECUIDA, sola o con nosotras, intentaremos ser más en esta causa, y que sea la representación Interempresas la que tome las riendas de este conflicto.

Intentamos exponeros los motivos de esta ilegalidad que pretende llevar a cabo la empresa:

[El Real Decreto-ley 8/2020](#) (27 de Abril) indica, en su exposición de motivos, que *"...se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiéndose facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible."*

En su **"Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia."**

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Obsérvese el modo imperativo utilizado en las expresiones "se priorizarán", "debiéndose", "se establecerán" y "deberán ser". Obsérvese también que el modo imperativo es el utilizado para ordenar, no para aconsejar o sugerir.

Es decir, es claro que los **trabajadores tienen que trabajar a distancia siempre que sea técnica y razonablemente posible.**

Además, si se tienen hijos en edad escolar y se mantienen los centros escolares cerrados, o si tienen familiares a los que cuidar, el Real Decreto-ley 8/2020 añade:

Artículo 6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los



GETAFE ★ ILLESCAS ★ BARAJAS ★ PUERTO DE SANTA MARIA ★ PUERTO REAL ★ SAN PABLO ★ TABLADA

términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

2. (...) Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia,

En cuanto al **tiempo de vigencia de esta medida**, el [Real Decreto-ley 15/2020](#) (21 de Abril), indica,

Artículo 15. Prórroga de la vigencia de lo establecido en los artículos 5 y 6 de del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo y modificación de su artículo 6.

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo de la disposición final décima, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorroga lo establecido en los artículos 5 y 6 de dicha norma. El contenido de estos artículos se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del [Real Decreto-ley 11/2020](#), de 31 de marzo. En atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno de lo establecido en el presente precepto. Asimismo, se modifica el título del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que pasará a ser el siguiente: «Artículo 6. Plan MECUIDA».

Por ello siendo la vigencia prevista, inicialmente, de un mes desde el final del estado de alarma, la vigencia del teletrabajo se extiende, actualmente, hasta el día **9 de agosto**. (3 meses más allá del final del estado de alarma en caso de que finalice el 9 de mayo).

Resumiendo:

“LAS EMPRESAS EN ESPAÑA TIENEN QUE RECURRIR AL TRABAJO A DISTANCIA HASTA TRES MESES DESPUÉS DE HABER FINALIZADO EL ESTADO DE ALARMA”.

Y esta no es una decisión que sea competencia de los equipos nacionales de gestión de crisis de Airbus, ni de recursos humanos de Airbus, ni de los responsables jerárquicos de los trabajadores de Airbus, porque **ya está regulada en la ley**.

La dirección esta aparentado tener el control, pero la realidad es otra, en palabras de Jesús Pacheco (responsable de RRHH) “es peor tomar una mala decisión, que no tomarla”, Jesús esta lo es y muy mala. Porque va en contra de lo legislado por el Gobierno, porque no existen las medidas de seguridad laboral como ha quedado reflejado en las actas de los Comités de Salud Laboral y porque no existe razón productiva para abocarnos a un presencialismo que todas las *gran-des empresas* ya han superado con esta crisis, estar en los puestos de trabajo no implica producir más.

La desescalada del personal de oficina en Airbus, por parte de CGT al menos, no se va a permitir que comience antes de lo que determina el real decreto y por tanto seguiremos con la huelga que está convocada desde el pasado día 13/04/2020 para dar cobertura legal a todo el personal que valore más su salud que su salario. Y trataremos de dar solución a este problema desde el Comité Interempresas.

Eruditos del Comité de Crisis, ser una gran empresa no es lo mismo que ser una empresa grande.

Salud y Lucha

[Confederación General del Trabajo \(HUB\)](#)

#YOMEQUEDOENCASA