



## Sector Aéreo

### *Trabajadoras felices = Trabajadoras productivas*

Fue un grito compartido por todos los trabajadores hace unos días.

Nos hacemos eco de la injusticia cometida contra una trabajadora embarazada que necesitó toda su jornada laboral para realizar una prueba médica importante. La prueba se alargó sin que pudiera acudir a su trabajo. Cuál fue su sorpresa cuando al mes siguiente le suprimieron el PLUS DE ASISTENCIA.

¿Es justo suprimir el Plus de Asistencia a una mujer embarazada por asistir a una prueba larga y complicada?

¿Son éstas las políticas de las que tanto presumieron el año pasado desde la Dirección de Iberia?

¿No es esto discriminación frente a los hombres?

La propuesta de USO en la NEGOCIACIÓN ACTUAL DEL CONVENIO a este respecto, es clara:

- Que las **bajas por embarazo dejen de considerarse absentismo**.
- **El Plus de Asistencia DEBE SER ABONADO** en el caso de embarazo o por asistencia a consultas o pruebas para hijos menores, igual que en otros casos de enfermedades, pruebas, ausencias por tratamientos de reproducción asistida, ausencias por temas de adopción de menores, incapacidad laboral, etc.
- **El Plus de jornada fraccionada NO DEBE SER DISMINUIDO** en proporción a la reducción de jornada por maternidad. Recordamos que no es de aplicación y que todas aquellas trabajadoras/as que lo estén sufriendo pueden pasar por la sección de USO para iniciar su demanda.
- **Los complementos de antigüedad (claves 003, 303 y 304) NO DEBEN SER MERMADOS** por reducción de jornada, ya que dependen de los años completos de antigüedad en la empresa y no de las horas realizadas en cada jornada. USO lleva a la mesa una nueva redacción de dicho concepto en el articulado del próximo Convenio.
- **La no discriminación laboral de las mujeres embarazadas o con reducción de jornada** en cuanto a promociones y progresiones, facilitando la evaluación positiva.
-

- **Flexibilización de la jornada y posibilidad de teletrabajo** cuando hay hijos o familiares a cargo, con el fin de facilitar la conciliación familiar.
- La extensión de la reducción de jornada por maternidad **hasta los 14 años**, tal y como ocurre actualmente con el colectivo de Vuelo.
- **Incremento de los días de permiso sin sueldo** para cuidado de descendientes y ascendentes.
- **Acceso de las mujeres a más puestos de responsabilidad y Dirección de la Empresa**, ocupados por hombres en mayoría.

El distintivo de Igualdad es una marca de excelencia que se concede a las empresas porque desarrollan POLITICAS DE IGUALDAD REAL no sólo porque sólo existan Planes de Igualdad. No nos engañemos, aquí el plan actual sólo sirve para vestir las apariencias. No se cumple el Plan de Igualdad.

Sin medidas como la flexibilidad horaria, excedencias por cuidado de familiares, permisos y licencias retribuidas y no retribuidas o el teletrabajo, **NO SE CONSIGUE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES** en el ámbito laboral.

En el momento en que tener hijos o hijas, o estar en disposición de tenerlos, sobre todo por la edad, no afecte de manera alguna a las mujeres, empezaremos a tener una sociedad más igualitaria fomentando así la corresponsabilidad.

**¡Basta ya del incumplimiento de la Ley de Igualdad!**

