

PREGNANCY POLICY

27/07/2017



Un recorrido por las políticas de conciliación personal y familiar a lo largo del mundo

Maria del Mar alguacil López - Comandante Iberia

Todavía recuerdo a mi compañero Fidel discutiendo con el jefe de flota de entonces porque no querían concederle la reducción de jornada por guarda legal. Fidel intentaba explicar que el Estatuto del Trabajador contemplaba esta opción, y que era igual tanto para padres como para madres.

El jefe de flota, piloto de otra época, no se creía que fuera a cambiar pañales o dar el biberón: "tú lo que quieres es tener libre para poder ir al fútbol", se mofaba.

Mucho ha llovido desde entonces, y un Gobierno tras otro ha intentado promover con mejor o peor éxito las políticas de conciliación familiar.

Según recuerdo, desde que esas políticas se aplican también a los padres, a las mujeres nos ha ido mucho mejor.

De acuerdo con EASA, AMC 1 MED.B.045

“Pregnancy”

- A pregnant license holder may be assessed as fit with a multi-pilot limitation during the first 26 weeks of gestation, following review of the obstetric evaluation by the AeMC or AME who should inform the licensing authority.
- The AeMC or AME should provide written advice to the applicant and the supervising physician regarding potentially significant complications of pregnancy”.

De aquí se deduce que las pilotas podemos seguir volando mientras que un médico se haga responsable de ello. En España, siguiendo esta política depende, las bajas por maternidad y paternidad de las compañías y de los convenios firmados con ellas.

Pero, ¿qué ocurre en otras partes del mundo?

Vamos a hacer un recorrido preguntando a pilotas de distintas compañías en distintos países.

Desde Estados Unidos Teresa Dobson, comandante en una compañía de carga nos cuenta que allí las pilotas no tienen ninguna condición específica por maternidad. Después de un parto, obtienen una baja médica que, en caso de prolongarse más de 30 días, implica la eliminación del salario que paga la empresa. Eso obliga a las pilotas a seguir trabajando mientras que el médico les firme el "fit to fly". Las excedencias por hijos han de ser aprobadas por la empresa. Muy pocas compañías estadounidenses contemplan la reducción de jornada. De hecho, las pilotas que han sido madres han podido seguir trabajando gracias a la ayuda familiar.

En la empresa de Teresa, tienen hasta 17 días de línea, lo que hace muy difícil compaginar la vida familiar y profesional. "Estamos aún muy retrasados en cuestiones de maternidad en general, pero especialmente en aviación, aquí en Estados Unidos", lamenta esta comandante. Una actitud incomprensible en el país más poderoso de la tierra, pero en consonancia con el resto de la política laboral americana.

Un poco más al sur, desde Argentina, Nuria Estébez, copilota de Embraer 190, lo tiene mucho mejor. Nos cuenta que en Austral la pilota se da de baja desde el momento en que conoce su embarazo y continuará de baja hasta dos meses posteriores al parto. Terminado ese período, ésta puede elegir reincorporarse a su función o solicitar una excedencia no menor de tres meses ni superior a seis. Durante este tiempo cobrará de la empresa lo regulado en su convenio. Finalizada la excedencia, la piloto podrá solicitar alargarla sin remuneración alguna hasta doce meses a contar desde la fecha del parto.

En Argentina existe el llamado "Plan Vincular" para las pilotas que quieran solicitarlo. A quien se acoja a este plan no se le programarán vuelos nocturnos ni imaginarias, aunque su programación deberá constar del mismo número de horas de vuelo que el resto de compañeros en la misma función. Eso sí, si los dos padres son pilotos, sólo uno de ellos puede optar por esta opción. La duración de este programa es de dos años a partir del nacimiento del bebé. Además de estas opciones, la pilota recibirá una cantidad determinada cada mes en concepto de guardería, pagada por la empresa.

En Australia, la presidenta de la Asociación nacional de Pilotos Carol Dehn, nos envía algo muy interesante: la pilota puede decidir si continúa volando durante el período de gestación. Si es así, se le proporciona un "Medical Pack" con información sobre Apps para controlar los milisieverts (unidad de medición de la radiación absorbida por la materia viva) que afectan a la madre y al feto y una guía sobre los límites recomendados. Avisando antes de la semana 15, la pilota puede seguir volando hasta la semana 30 de gestación u optar por trabajos en tierra.

En lo que llaman "Prácticas de trabajo flexible", el trabajo en tierra es reducido a 4 días a la semana, del mismo modo que la programación en vuelo también se reduce. Esta se puede ver aún más reducida si los tipos de vuelo son frecuentes en áreas de mayor nivel de radiación o transatlánticos. No se puede compaginar el trabajo en tierra con el de vuelo.

Se puede comenzar la baja maternal(12 semanas) antes o en la fecha del parto. Se puede elegir cobrar un sueldo normal esas 12 semanas o la mitad repartido en 24. No se pueden dar de baja para las visitas al médico, han de ser en su tiempo libre.

Excedencia por maternidad: 104 semanas en las que la antigüedad está asegurada. Más allá de esta fecha, se puede perder escalafón.

Un médico aeronáutico ha de dar el alta antes de volver a volar no antes de 6 semanas después del parto.

Su programa "Carers Line", que es de aplicación a todos los australianos, no puede ser obviado por la empresa. Esta opción da varias posibilidades tanto para el cuidado de hijos como con personas a cargo:

- 100% de la programación sin imaginarias ni pernoctas.
- Reducción de la programación 75% pero no menos de 50%. Si ambos padres son pilotos, en Quantas, puede cada uno reducirse 50% para completar una programación
- Por número de horas de vuelo, 120 horas en 8 semanas, de manera que se vayan compensando unas con otras.
- Poder solicitar libres determinados días de la semana.

Las pilotas en Alemania se rigen bajo una ley general Mutterschutzgesetz que es muy estricta con el cuidado de las futuras madres nos informa Tina Lindemann desde el Verainigung Cockpit.

Particularmente, ellas, en cuanto dan a conocer su embarazo a través de un certificado médico, dejan de volar, ya que la ley general antes mencionada, no permite a las gestantes trabajar en horario nocturno, ni estar expuestas a radiación, altas vibraciones y después del tercer mes no manejar ningún sistema de transporte. Al no haber ninguna ocupación adecuada, pasan a estar de excedencia cobrando de la compañía hasta 6 semanas antes del parto. Pueden volver a volar a partir de la semana 8 tras el nacimiento.

La excedencia por maternidad dura 3 años pero ha de ser disfrutada dentro de los 8 años de edad del hijo/a aunque puede ser por etapas o por programación reducida. La Ley General, les permite decir a las empresas cuánto y cuándo quieren trabajar. Así que no depende tanto de las compañías el crear su propia política.

Desde el país vecino, Marruecos, Leila Bougjia, Cmte de 737, nos cuenta que tras un control médico, la pilota deja de volar y pasa a trabajar en oficinas: SMS, programación, reportes...

El período de descanso maternal va desde 4 semanas antes del parto hasta 12 semanas después del mismo. Intentan no dejar de volar durante una año seguido para no perder la calificación. Pueden alargar dicho período 90 días si se avisa 15 días antes a la compañía.

Existe la posibilidad de un año de excedencia, pero sin salario.

Durante un año pueden hacer solo vuelos de ida y vuelta para compensar la hora de lactancia que les correspondería.

En Chile, Alejandra de Frutos, copilota de A-320 nos cuenta que en LAN los hombres solo tienen derecho a 5 días hábiles libres por nacimiento de hijo, nada más.

Según la normativa en Chile, no se puede volar durante los tres primeros meses, sin embargo, sí del tercer al sexto mes con un uniforme especial. A partir del sexto, pasas a trabajar a tierra de 8 a 17H Un mes antes de la fecha programada para el alumbramiento, te dan la baja y el período "postnatal" es de casi seis meses. Durante los tres primeros es la compañía la que te sigue pagando, los tres últimos es la aseguradora privada la que te paga lo correspondiente al 50%.

La programación reducida está contemplada por convenio.

Solo se hacen vuelos de ida y vuelta a no ser que se negocie directamente con la madre un máximo de 2 noches al mes. Se trabajan 4, se libran 4, se trabajan 3, se libran 3. Durante los dos primeros años del bebe, no hay imaginarias y se cobra el 100%.

En períodos de poca actividad te ofrecen volar por quincenas cobrando 50%.
Si hiciéramos un resumen, parece que en España no estamos tan mal aunque todo es susceptible de mejora; ya que nada tiene que ver la situación de los pilotos, padres y madres, de grandes compañías con unos convenios que buscan conciliar la vida familiar con la profesional con la de los que trabajan en compañías pequeñas, sin convenio o de "freelance".

Bettina Kadner, que es un tesoro de anécdotas, me contó una vez que su primer embarazo fue un cólico lo que la mantuvo de baja los últimos meses de embarazo, por lo menos eso era lo que había escrito el médico, ya que no sabían cómo catalogarlo.

Recuerdo los primeros partes de baja en los que el médico escribía, "enfermedad común", ya que para el médico de la S.S. también eran casos totalmente nuevos.

¿Desde cuándo traer un hijo al mundo es un enfermedad!!!!
Poco a poco la situación se ha ido normalizando y ahora incluso algunas de las "secuelas" de aquella enfermedad ya están en las escuelas de piloto haciendo sus vuelos en solitario.

Quiero agradecer a Teresa, Carol, Tina, Lilia, Nuria y Alejandra su cariñosa colaboración para que yo pudiera escribir este artículo.

Happy landings a todas.