

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE AICECantabria

Contenido

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	1
1. COMPROMISO	2
2. PRINCIPALES OBJETIVOS	3
MEDIDAS INTRODUCIDAS E EL PLAN DE CONCILIACIÓN	3
3. ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN	3
4. PERSONAS BENEFICIARIAS	3
5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	4
Flexibilidad Horaria y adaptaciones de jornada	4
Teletrabajo	6
Permisos y licencias recogidos en el convenio colectivo	7
Derecho a la desconexión digital	11
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
INDICADORES	11
REVISIÓN	12

1. COMPROMISO

La Asociación de Implantados Cocleares de Cantabria (AICECantabria), es una entidad social sin ánimo de lucro que trabaja desde su creación por la integración, defensa de derechos, apoyo y mejora de la calidad de vida de las personas con audioprótesis como son el implante coclear, los audífonos y sus familias. A través de sus programas y actividades, AICECantabria promueve la participación activa en la sociedad, el acceso en igualdad de condiciones a los recursos y servicios, así como la sensibilización y concienciación social en torno a la discapacidad auditiva.

En el marco de su misión social, AICECantabria asume un firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La asociación entiende que la igualdad constituye un principio esencial de la democracia y una condición indispensable para garantizar la justicia social y la cohesión. Por ello, está comprometida a integrar la perspectiva de género de manera transversal en su organización, en su funcionamiento y en todas sus acciones.

Para dar una respuesta concreta a este compromiso y pese a no estar obligada nuestra entidad, por la legislación, se firmó y registró en julio y agosto del 2019 el primer Plan de Igualdad con el que se pretendía contribuir a la mejora de la cultura organizacional, lo que repercute positivamente y de forma directa en el personal, así como en la propia entidad que lo promueve.

AICECantabria ha dado continuas muestras de su compromiso con el bienestar de su personal, firmando en enero del 2022, un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Actualmente estamos renovando el plan de igualdad, y dentro de esta línea, es nuestro deseo, implementar este primer **Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar** del personal contratado por nuestra entidad. Un conjunto de medidas enfocadas a crear condiciones que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares.

De manera paralela, en mayo de este 2025 se ha modificado la adscripción del personal de la entidad, a un convenio colectivo más favorable económicamente y que se ajusta mejor a la actividad que desarrollan en AICECantabria.

En el presente Plan de Conciliación se han plasmado todas las medidas existentes de conciliación, incluyendo las recogidas en las normas generales de funcionamiento interno de la institución, las recogidas en el plan de igualdad, en el acuerdo de teletrabajo, las existentes en el protocolo de desconexión, las incluidas en la legislación vigente, así como las nuevas diseñadas con el objetivo de ir un paso más allá en la conciliación de la vida personal y familiar y del trabajo.

Por tanto, el Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar de la Asociación de Implantados Cocleares de Cantabria (AICECantabria), tiene como objetivo facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de su plantilla, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.

2. OBJETIVOS:

- 1) Equilibrar responsabilidades laborales, personales y familiares.
- 2) Adaptar la entidad a cambios sociales.
- 3) Proteger a las personas que conforman la plantilla, sus familiares y favorecer el cuidado de dependientes.
- 4) Favorecer el acceso y mantenimiento del empleo para las personas con cargas familiares.
- 5) Mejorar el bienestar de todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación personal y/o familiar.
- 6) Proporcionar oportunidades de desarrollo personal y profesional para toda la plantilla.
- 7) Garantizar la igualdad de género en la gestión de recursos humanos.
- 8) Generar un buen ambiente de trabajo.

MEDIDAS INTRODUCIDAS EN EL PLAN DE CONCILIACIÓN:

- Flexibilidad horaria.
- Plan individual de adaptación de jornada.
- Opción de teletrabajo para acompañamiento, conciliación y cuidado familiar.
- Bolsa de horas por motivos de conciliación de la vida personal y familiar.
- Desconexión digital.
- El plan incluye un seguimiento y evaluación anual para garantizar su eficacia y adaptabilidad.

3. ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Plan de Conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente. Se establecerá una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

Para todas aquellas medidas de conciliación no recogidas en este documento y, en especial, a las referidas a jornadas, vacaciones y permisos, se estará a lo establecido en las Normas Generales, así como a lo recogido en el Convenio de Acción e Intervención Social.

4. PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar será de aplicación a todas las personas trabajadoras de AICE Cantabria (estén físicamente en la sede o se encuentren en otra ubicación), haciéndose extensible a aquellas personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, así como a las personas que realicen prácticas formativas en la entidad.

Todas las medidas aplicables a matrimonios y parejas de hecho se hacen extensivas a parejas que puedan acreditar un mínimo de convivencia de dos años.

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la Asociación de Implantados Cocleares de Cantabria (AICECantabria):

Flexibilidad horaria y adaptaciones de jornada

Horarios Flexibles: Para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y de acuerdo con el Real Decreto-Ley 8/2019 y el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, la plantilla dispone de un horario de trabajo flexible que permite a las personas trabajadoras entrar y salir del trabajo con un margen de 60 minutos sobre la hora fijada por la empresa como inicio y fin de jornada (8.00 y 15.00h.) sin necesidad de comunicarlo a la empresa y permitiendo a las personas trabajadoras realizar la compensación a lo largo de la semana, no siendo posible trasladar el crédito horario a las semanas posteriores.

Jornada Intensiva: Así mismo, si por motivos personales y correctamente acreditados, la persona trabajadora no pudiese cubrir sus necesidades de conciliación con la utilización del horario flexible, tendrá la opción de trabajar en jornada intensiva en ciertos días de la semana para facilitar la conciliación con tareas personales o familiares. Esta medida será recogida en un plan individual de adaptación de jornada que deberá ser firmado y aprobado por ambas partes y en el que se establecerá la duración de la medida o, en caso de que la situación no fuese excepcional y tuviese que ser prolongada en el tiempo, la revisión que permitirá su prórroga siempre y cuando se mantenga en el tiempo la circunstancia que lo propició.

Jornada reducida por guarda legal y por cuidado directo de familiares:²

1. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada para aquellas personas que tengan menores de doce años o dependientes a su cargo, corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria y se concederá en la fracción que solicite.
2. La reducción de jornada se entenderá referida a horas al día y no a días de la semana y conllevará la consiguiente minoración salarial. Motivadamente podrá concederse una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o incluso su acumulación en jornadas de trabajo completas, previa justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación por el solicitante para el cumplimiento de los fines de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que responda la reducción.
3. La reducción de jornada constituye un derecho individual del personal. No obstante, en el caso de que dos o más empleados generasen derecho a la reducción de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá, por necesidades debidamente motivadas, limitar su ejercicio simultáneo.
4. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad económica, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción y con la reducción de jornada por interés particular. La percepción de la prestación derivada de la condición de persona con discapacidad física o psíquica no es equiparable al desempeño de actividad retribuida.
5. La solicitud la puede cursar cualquier persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para cuidado de hijos o hijas hasta los 23 años, o excepcionalmente hasta los 26 en caso de personas a cargo de la persona trabajadora que tengan una discapacidad igual o superior al 65%, que tengan

cáncer u otra enfermedad grave.

Adaptación de la jornada laboral³

Las personas trabajadoras con ascendientes, descendientes o personas dependientes a su cargo tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Más allá de lo recogido en la legislación vigente respecto al cuidado de ascendientes, descendientes, dependientes, familiares, cónyuges y parejas, AICE Cantabria reconoce la pluralidad de situaciones familiares y personales que se dan actualmente en la sociedad y que pueden hallarse excluidas del marco legal nacional, por lo que se aviene a reconocer a todo su personal, independientemente de su situación personal y familiar, el derecho a solicitar una adaptación individual de jornada que dé respuesta a una situación personal temporal compleja. El derecho a solicitar esta medida no implica que esta vaya a ser directamente aprobada, sino que garantiza que la entidad estudiará su caso e intentará dar una respuesta proporcional a la solicitud, que en todo momento deberá estar correctamente acreditada.

^{2 y 3} *Actualizado conforme al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio*

Teletrabajo

Opción de Teletrabajo: Tras la pandemia de la COVID-19, la modalidad de teletrabajo y su éxito de aplicación han permitido introducir el trabajo en remoto como una medida de flexibilidad horaria que facilita la conciliación de la vida personal y familiar.

Realizar un Acuerdo de Teletrabajo: La entidad es sensible a la importancia de contemplar todas las posibilidades legales que deben de asegurarse por este medio, y se compromete a la elaboración de este acuerdo en los próximos meses.

Supuestos en los que se permite la opción de Teletrabajo:

1. Facultad de solicitar un Plan Individual de Teletrabajo, que permite la posibilidad de realizar la jornada laboral en otro lugar distinto al habitual.
2. Cuando por razón de la realización de funciones fuera del centro de trabajo habitual, el retorno al mismo resulte ineficiente por el tiempo empleado en el desplazamiento, la jornada restante puede completarse en régimen de teletrabajo⁴
3. Cuando se declaren situaciones de emergencia sanitaria, ambientales, de contaminación u otras circunstancias de fuerza mayor, derivadas de planes de protección civil, de instrucciones

de la Autoridad Sanitaria o de otra índole, sin necesidad de solicitud previa y de acuerdo con las instrucciones que se dicten al efecto.

4. Por cualquier otra causa no imputable al empleado que impida desarrollar coyunturalmente su jornada con total normalidad, tales como necesidades de prevención de riesgos laborales, realización de obras o reformas del lugar de trabajo, traslados o mudanzas entre distintos centros de trabajo.
5. Por el tiempo indispensable para atender necesidades sobrevenidas de conciliación debidamente justificadas, incluyendo el cuidado de personas a cargo de la persona trabajadora, siempre que no proceda hacer uso de otro tipo de permiso o licencia.
6. Por necesidades de la empresa, como medidas de ahorro energético u otras.
7. Por asistencia a consultas médicas y acompañamiento, siempre y cuando estas tengan lugar en las horas centrales de la jornada y por motivos de desplazamiento la asistencia al lugar de trabajo resulte ineficiente. Igualmente será posible realizar parcialmente la jornada en modalidad de teletrabajo antes o después de la asistencia a la consulta médica para evitar desplazamientos ineficientes del trabajador al centro de trabajo y/o domicilio.
8. En casos de enfermedad común sobrevenida del trabajador o trabajadora que no cause baja ni impida realizar las tareas del puesto laboral.
9. En casos especiales, como los cierres y presentaciones de proyecto, solicitudes de subvenciones, así como cualquier tipo de circunstancia excepcional que obligue a la persona trabajadora a cumplir un exceso de jornada.
10. En casos de compensación horaria, resultante de la aplicación semanal del horario flexible, podrán ser realizadas en modalidad de teletrabajo, siempre que las condiciones organizativas de la empresa lo permitan y con los límites establecidos en las normas generales.

⁴ Art. 7 Decreto 9/2023

Permisos y licencias recogidos en el convenio colectivo.

ARTÍCULO 26. - VACACIONES.

El personal tendrá derecho a disfrutar de 23 días laborales de vacaciones por año trabajado, o parte proporcional que corresponda.

ARTÍCULO 29. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Matrimonio o pareja de hecho: 15 días naturales.
2. Nacimiento o adopción de hijo/a: 3 días naturales (al menos 2 laborales) en la misma provincia, 1 día más si es a más de 200 km.
3. Accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales (al menos 2 laborales), 1 día más si es a más de 200 km. Este permiso puede fraccionarse y disfrutarse de manera discontinua mientras dure la situación y hasta 8 días después del alta hospitalaria o 10 días naturales desde el hecho causante.
4. Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

5. Ceremonia de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
6. Asuntos propios: 2 días laborables al año.

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable.
2. Asistencia médica: Por el tiempo indispensable en servicios públicos de salud, tanto para el trabajador como para acompañar a hijos menores de 12 años o familiares de primer grado con discapacidad o dependencia.

c) Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable, hasta un máximo de 2 horas diarias.
2. Atención a hijos prematuros o recién nacidos hospitalizados: Hasta un máximo de 2 horas diarias durante la hospitalización.
3. Técnicas de reproducción asistida: Hasta un máximo de 3 días laborables, previa justificación médica.

Estos permisos están sujetos a la oportuna justificación y, en algunos casos, a acuerdos con la entidad

ARTÍCULO 30. - PERMISOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. PERMISOS RETRIBUIDOS:

a) Permisos retribuidos por nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad o empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. En el plazo de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

b) Permisos retribuidos por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores

de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) Permiso retribuido por lactancia:

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

1. Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.
2. Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que

podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta.

Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar. Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

a) Permiso no retribuido por nacimiento, adopción, acogimiento, a petición de los progenitores.

Las semanas del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, o acogimiento podrán ser ampliadas hasta en dos más debiendo ser disfrutadas de forma consecutiva a la finalización de aquel. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la persona trabajadora.

b) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales. El trabajador, hombre o mujer, podrá, además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. VACACIONES ACUMULADAS:

En el supuesto de permiso por nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

El nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo,

continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que, en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los trabajadores o trabajadoras habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular, salvo que por acuerdo entre las personas trabajadoras y la entidad o empresa se establezca otra forma distinta de disfrute.

Se respetarán las actualizaciones legislativas de todo lo articulado de este convenio colectivo.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Se creará un protocolo de desconexión digital, para garantizar el descanso y la conciliación de la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de AICE Cantabria. El protocolo de desconexión digital se elaborará en los próximos seis meses y se buscará la posibilidad de conseguir los siguientes objetivos:

1. No se enviarán mails, mensajes simultáneos o se realizarán llamadas durante los fines de semanas, festivos ni periodos de vacaciones del personal, salvo excepciones por necesidades justificadas e ineludibles, que habrán de ser notificadas por el empleador o persona responsable. En ningún caso esta excepcionalidad vendrá determinada por un compañero de trabajo.
2. Si alguna persona envía el correo fuera de las horas habituales de trabajo, deberá configurar el envío diferido del correo.
3. Envío de mails solo a las personas involucradas, evitando el "responder a todos".
4. En caso de tener que prorrogar la jornada laboral, este exceso de horas podrá ser desarrollado en modalidad de teletrabajo, siempre que la empresa y la tarea lo permitan.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la implementación efectiva del Plan de Conciliación, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación que incluirán:

1. Encuestas de Satisfacción: Realización de encuestas periódicas para evaluar la efectividad del Plan de Conciliación y realizar ajustes necesarios.
2. Reuniones de Seguimiento: Formación de un comité encargado de supervisar el cumplimiento del Plan y de atender las sugerencias y quejas de los empleados.
3. Informes Anuales: Elaboración de informes anuales sobre la aplicación del Plan, que se presentarán a la dirección y se comunicarán a toda la plantilla.
4. Revisión de Impacto y de Medidas: Evaluación continua del impacto del Plan en la calidad de vida laboral, personal y familiar de la plantilla y en la eficacia organizativa.

INDICADORES

Para realizar el seguimiento del Plan de Conciliación, se considerarán los siguientes indicadores:

- N° medidas de conciliación descritas.
- N° personas solicitantes de medidas anualmente (desagregados por sexo y por medida).
- N° solicitudes concedidas (desagregados por sexo y por medida).
- N° de sesiones informativas con el personal.
- Grado de satisfacción del personal con las medidas de conciliación.

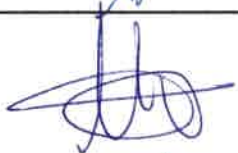
REVISIÓN

El seguimiento, evolución y actualización del Plan de Conciliación, se desarrollará de manera bianual.

Este Plan de Conciliación tiene como objetivo principal mejorar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, promoviendo un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo.

Por ello, las cuatro trabajadoras de la asociación junto con el responsable de recurso humanos de la misma firman el presente documento en

Santander a 14 de octubre de 2025

Responsable entidad Trabajadoras	Función dentro de AICECantabria	Firma
Antonio Simón Perla	Responsable de recursos humanos	
Ana Llovio González	Logopeda	
Elisa Gómez Díaz	Logopeda	
Mª Rosa Herreras Borbolla	Trabajadora Social	
Nieves Gutiérrez Elguezabal	Mediadora comunicativa	