ASOCIACIÓN JAIRE

Esta entidad pertenece a

INJUCAM

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR



ÍNDICE

1. Presentación del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar 3
2. Acercamiento al concepto de conciliación 4
3. Beneficios del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar 5
4. Marco normativo 6
5. Derechos retribuidos 7
   5.1.1. Maternidad: 7
   5.1.2. Paternidad: 7
   5.1.3. Lactancia: 7
   5.1.4. Otros permisos retribuidos para padres y madres: 8
   5.1.5. Vacaciones: 9
   5.1.6. Otros permisos retribuidos: 9
6. Derechos no retribuidos 10
   6.1.1. Reducción de jornada: 10
   6.1.2. Excedencias: 11
   6.1.3. Permiso parental de 8 semanas 11
7. Medidas organizativas de flexibilidad 13
8. Nulidad del despido por causas objetivas o disciplinario 14
9. Ampliación de medidas de conciliación de la Asociación Jaire 15
   9.1. Flexibilidad horaria y teletrabajo: 15
   9.2. Maternidad y paternidad: 15
   9.3. Fomento del teletrabajo y trabajo en red: 16
   9.4. Permisos retribuidos: 16
10. Seguimiento y evaluación 17

1. Presentación del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar

Este es uno de los aspectos que más nos ha preocupado históricamente debido a que, precisamente por nuestra labor, nos encontramos a diario con innumerables situaciones de injusticia y desigualdad entre las familias que acuden a nuestro servicio. Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Precisamente por ello, cuidamos que nuestras trabajadoras puedan acceder a esta conciliación de una forma real y efectiva a través de este Plan, donde exponemos las medidas a las que se puede acoger cualquier persona contratada por la Entidad que reúna los requisitos.
Creemos que para que nuestra sociedad sea más justa debemos colocar los cuidados en el centro. Dándoles el valor que les corresponde, y propiciando iniciativas respetuosas que no penalicen a las personas (en la mayor parte mujeres) que se dedican a los cuidados.

Asimismo, pretendemos acercar el concepto de conciliación al igual que la normativa vigente que la regula en defensa de los derechos recogidos.

Mediante este Plan de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la Asociación Jaire quiere dejar constancia de su intención de adoptar las medidas necesarias para reorganizar los tiempos de trabajo, posibilitar a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de sus vidas y modificar los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo.

2. Acercamiento al concepto de conciliación

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida:

- El empleo
- La familia
- El ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atenderlas responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Por consiguiente, se hace necesario, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

3. Beneficios del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar

La incorporación de un plan estratégico de conciliación en la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadora genera grandes beneficios a diferentes niveles:

PARA LA ENTIDAD	Mejora del clima laboral. Mejora en la gestión y planificación del tiempo. Aumento de la estabilidad. Mayor compromiso de la plantilla. Reducción de costes por rotación de la plantilla. Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.
PARA LOS Y LAS TRABAJADORAS	Mejora la autoestima. Aumenta la motivación. Reduce el estrés. Mejora el desarrollo profesional. Mayor estabilidad. Mayor sentimiento de pertenencia a la entidad. Aumenta el equilibrio personal.

4. Marco normativo

Las medidas políticas cuyo fin es la conciliación de la vida personal, laboral y familiar se definen principalmente a partir de dos leyes:

- Real Decreto-Ley 9/2025, publicado el 29 de julio de 2025
- Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido RDL 2/2015)
- Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social
- Real Decreto-ley 5/2023
- Directiva (UE) 2019/1158
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Así, los objetivos fundamentales de la Ley en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

- Adoptar de medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.
- Fomentar de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Así, para garantizar los derechos en materia de conciliación personal, laboral y familiar los podemos dividir en derechos retribuidos y en derechos no retribuidos, medidas organizativas de flexibilidad y otras mejoras que realiza la propia entidad.

5. Derechos retribuidos

5.1.1. *Maternidad:*

- 19 semanas:
  - Las 6 primeras semanas deben disfrutarse ininterrumpidamente tras el nacimiento, adopción o acogimiento.
  - Del resto, una semana adicional se disfruta durante los primeros 12 meses del bebé.
  - Otras 2 semanas pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla 8 años.
- La ampliación también se aplica a familias monoparentales:
  - En estos casos, el permiso se eleva a 32 semanas retribuidas, de las cuales 4 semanas pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla 8 años.
- Espe permiso es retribuido al 100 % por la Seguridad Social, y son individuales e intransferibles.

5.1.2. *Paternidad:*

- 19 semanas:
  - Las 6 primeras semanas deben disfrutarse ininterrumpidamente tras el nacimiento, adopción o acogimiento.
  - Del resto, una semana adicional se disfruta durante los primeros 12 meses del bebé.
  - Otras 2 semanas pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla 8 años.
- La ampliación también se aplica a familias monoparentales:
  - En estos casos, el permiso se eleva a 32 semanas retribuidas, de las cuales 4 semanas pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla 8 años.
- Espe permiso es retribuido al 100 % por la Seguridad Social, y son individuales e intransferibles.

5.1.3. *Lactancia:*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por lactancia en los siguientes términos:

1. Por hijo o hija menor de nueve meses, la persona trabajadora podrá optar entre:

- Hasta una hora y media de ausencia diaria, divisible en dos fracciones; o
- Sustituir dicha ausencia por una reducción de jornada de una hora y media al inicio o al final de la jornada.

2. Por hijo o hija menor de doce meses, podrá optar por:
   - Hasta una hora diaria de ausencia, divisible en dos fracciones; o
   - Sustituir dicha ausencia por una reducción de jornada de una hora al inicio o final de la jornada.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores.

3. Acumulación del permiso: Por razones organizativas y de conciliación, podrá optarse por la acumulación del permiso en jornadas completas, en los siguientes términos:
   - Hasta 20 días naturales, o
   - Hasta 15 días laborables, previo acuerdo con la entidad y conforme a necesidades organizativas.
4. Retribución
   El permiso se disfrutará con plenitud de derechos económicos.
5. Partos múltiples
   En caso de nacimiento múltiple, el tiempo de permiso se incrementará proporcionalmente por cada hijo o hija

Lo que la entidad mejora:

- **Establece un mes completo de permiso de lactancia.**

5.1.4. Otros permisos retribuidos para padres y madres:

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
- Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
- Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.
- Permiso preparto: Permiso retribuido de preparto para la madre, desde la semana 37 de embarazo. Las trabajadoras pueden elegir acogerse a él o no hacerlo, en cualquier

momento desde la semana 37. El permiso de la semana 37 tiene una duración máxima de dos semanas. A partir de la semana 39, la empleada debe solicitar la baja por IT por gestación. Los derechos de la empleada no se ven afectados por el cambio de situación.

5.1.5. Vacaciones:

Derecho al disfrute fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por maternidad o paternidad.

5.1.6. Otros permisos retribuidos:

- Permisos para asistir a los exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.
- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. **La entidad mejora que sean no solo de personas de hasta segundo grado de consanguinidad si no a "allegados" previa aceptación de la coordinación y la junta directiva. Además, si son parientes de hasta segundo grado de consanguinidad la entidad mejora en 5 días.**
- 3 días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as. En los supuestos anteriores, cuando se precise realizar un desplazamiento de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarían en 1 día más de lo señalado en cada caso. **La Asociación Jaire mejora esto en 5 días.**
- 1 día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

A los efectos el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: Cónyuge/pareja de hecho, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

6. Derechos no retribuidos

6.1.1. Reducción de jornada:

- Posibilidad de jornada reducida, con disminución de salario, entre ⅛ y ½ de la jornada. para cuidar a personas menores de 12 años o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas o para cuidar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valgan por sí mismos y no trabajen de forma retribuida.
- Posibilidad de jornada reducida, con disminución de salario, entre ⅛ y ½ de la jornada, para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí solos y no hagan actividades retribuidas.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador debe preavisar a la entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporar a su jornada ordinaria.
- La persona trabajadora que solicite o esté disfrutando una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares contará con protección reforzada frente al despido. Cualquier extinción contractual motivada directa o indirectamente por el ejercicio de este derecho podrá ser declarada nula, con la consiguiente readmisión y abono de los salarios dejados de percibir, salvo que se acrediten causas objetivas totalmente ajenas a la conciliación.
- Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado.
- Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

6.1.2. Excedencias:

- Voluntaria: Mínimo 1 año de antigüedad en la entidad, con plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- Guarda legal: No superior a 3 años para cuidar a cada hijo (natural, adopción o acogida) a partir de la fecha de nacimiento.
- Hasta un máximo de 2 años para atender el cuidado de un familiar.
- En el caso de Guarda legal y cuidado de familiares, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- Si el período de excedencia va precedido de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada anterior a la reducción.
- Se establece que, para limitar el derecho simultáneo de reducción de jornada por permiso de lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o excedencia de duración no superior a dos años, cuando dos personas trabajadoras trabajen en la misma empresa y pretendan ejercer este derecho, la empresa debe motivar, por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa para argumentar su limitación y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Se añade, asimismo que, en el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, evitando de esta manera la perpetuación de roles y estereotipos de género.
- Se regula que, en caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

6.1.3. Permiso parental de 8 semanas

Se establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.
Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante (o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa), ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que el permiso no es retribuido. En supuestos del disfrute del permiso parental, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la Ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

7. Medidas organizativas de flexibilidad

Las siguientes medidas organizativas de flexibilidad tienen como finalidad favorecer una gestión más racional del tiempo de trabajo, promoviendo un equilibrio real entre la actividad profesional y las responsabilidades personales y familiares. A través de:

- Política de finalización efectiva de jornada para evitar prolongaciones innecesarias.
- Flexibilidad en horario de comida y posibilidad de jornada continua.
- Teletrabajo hasta 2 días por semana cuando las funciones lo permitan.
- Reuniones y formaciones exclusivamente en horario laboral.

En cuanto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se amplían las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones:

- Las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años,
- El cónyuge o pareja de hecho,
- Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición.

Asimismo, se acorta el periodo del proceso de negociación de la adaptación de jornada. A partir de ahora será de 15 días, en lugar de 30, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa de la empresa en este plazo.

A partir de ahora, también, la empresa debe justificar las razones tanto de la propuesta alternativa de conciliación como de su negativa.

8. Nulidad del despido por causas objetivas o disciplinario

Se declaran nulos los despidos causados por:

- Disfrute del permiso parental de 8 semanas.
- Por ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a causa de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuando hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por cuidado de hijos o hijas mayores de 12 años; el cónyuge o pareja de hecho; familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
  Todo ello, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

9. Ampliación de medidas de conciliación de la Asociación Jaire

La entidad ha acordado las siguientes medidas para facilitar la conciliación personal, laboral y familiar, como ampliación y mejora de la normativa vigente.

9.1. Flexibilidad horaria y teletrabajo:

Algunas de nuestras actividades se realizan en un horario fijo (apoyo escolar, talleres...) pero otras (reuniones de coordinación, reuniones con colegios, trabajo de oficina) pueden tener lugar en distintos horarios; por ello, las/os trabajadoras/es pueden, en estas otras actividades, elegir el horario que mejor les convenga, siempre y cuando esto no interfiera con los fines y objetivos de la Asociación. Para ayudar en esta tarea, la Junta Directiva y el equipo de Coordinación se encarga de supervisar y apoyar esta flexibilidad horaria, ayudando a cuadrar los horarios y supliendo si es necesario, en momentos puntuales, a las/es trabajadoras/es. Esto permite que las/os trabajadores puedan compaginar su trabajo con otras tareas familiares tales como llevar y recoger a sus hijos/as del colegio, etc.

9.2. Maternidad y paternidad:

El 24,16% de las mujeres con edad comprendida entre los 16 y los 64 años, con al menos un hijo o hija de 14 años o menos, forman parte de la población inactiva. En términos absolutos, suponen 1.237.400 mujeres frente a 176.600 varones en la misma situación. Desde la Asociación queremos ayudar a que nuestras trabajadoras puedan conciliar la maternidad y el trabajo, apoyándolas de la mejor forma posible.

Creemos que las actuales bajas por maternidad y paternidad son insuficientes; siguiendo las indicaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Asociación Española de Pediatría (AEP) que recomiendan lactancia materna exclusiva durante al menos 6 meses y lactancia materna más alimentación complementaria durante al menos dos años, vemos que el actual permiso por maternidad de 19 semanas, imposibilita a las madres seguir las recomendaciones de los mayores expertos a nivel mundial y nacional en materia de salud materno-infantil. Por ello desde la Asociación hemos querido dar un pequeño impulso a esta vía de conciliación en base a las siguientes medidas:

- Aumento del permiso de lactancia. La Asociación Jaire, en línea con su compromiso con la salud-materno infantil, aumenta el permiso retribuido por lactancia, si se disfruta acumulado llegue a un mes. Consideramos que es una medida crucial y en consonancia con lo que dicen al respecto la Organización Mundial de la Salud y la Asociación Española de Pediatría.

- Apoyo a las/os trabajadoras/es que deseen un tiempo de excedencia por cuidado de hijo/a **pudiendo conservar su puesto hasta su vuelta**, ampliándolo a dos años, un año más que el recogido por el Estatuto de los Trabajadores. El tercer año se garantiza un puesto de la misma retribución y categoría profesional.
- **Permiso para la asistencia de tutorías**, visitas a los centros educativos o cuestiones de índole educativa, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas.
- **Permiso riesgo laboral**: dependiendo de las funciones de la mujer embarazada trabajadora, si son de intervención directa con niños/niñas y adolescentes, siendo el colectivo con el que trabaja la entidad de niños/as y adolescentes con problemas conductuales, suponiendo un posible peligro para el embarazo, se podrá solicitar el permiso por riesgo laboral desde la semana 24 o cuando se crea conveniente, bajo aprobación de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, de la Junta Directa y la Coordinación. Espe permiso es retribuido al 100 % por la Seguridad Social, y son individuales e intransferibles.

9.3. Fomento del teletrabajo y trabajo en red:

Para aquellas tareas en las que es posible (por ejemplo, tareas de gestión o elaboración de informes), se posibilita la opción del teletrabajo, de forma que las trabajadoras/es puedan llevar a cabo estas tareas desde su hogar, posibilitando de esta forma una conciliación real con su vida familiar. Para ello, confiamos en el uso adecuado de las nuevas tecnologías que puede permitir y fomentar una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

9.4. Permisos retribuidos:

- 3 días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de “allegados” bajo aprobación del equipo de Coordinación y de la Junta. En los supuestos anteriores, cuando se precise realizar un desplazamiento de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarían en 1 día más de lo señalado en cada caso.
- 5 días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- 5 días en caso de fallecimiento de cónyuge/pareja de hecho, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as. En los supuestos anteriores, cuando se precise realizar un

desplazamiento de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarían en 1 día más de lo señalado en cada caso.

- 5 días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

10. Seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan se realizará con periodicidad anual, analizando indicadores como: número de solicitudes de medidas de conciliación, grado de satisfacción del personal, impacto en el clima laboral y distribución por sexo de las medidas solicitadas.

Aprobado por la Junta Directiva de la Asociación Jaire

Presidente: Ángel Soriano García

Secretaria: Minerva López de Francisco

En Madrid, a 18/02/2026

Firmado por ***2438** ANGEL SORIANO (R: ****1803*) el día 18/02/2026 con un certificado emitido por AC Representación

