

Plan de conciliación y corresponsabilidad

Atendiendo a la Resolución de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes por la que se aprueba el contenido y el procedimiento para la comunicación y posterior aprobación de los planes de conciliación y corresponsabilidad de federaciones deportivas españolas y ligas profesionales en su apartado tercero se define;

La estructura y contenido mínimo del Plan se ajustará al modelo establecido en el ANEXO I de la presente resolución. Las entidades obligadas podrán introducir las medidas adicionales necesarias y cuantos elementos complementarios consideren que deban quedar reflejados para la correcta consecución de los fines establecidos.

PLAN ESPECÍFICO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD **EN EL** **DEPORTE**

1. FINALIDAD Y OBJETIVOS GENERALES

El Plan específico de Conciliación y Corresponsabilidad es aplicable a toda la actividad, interna y externa, de la Real Federación Española de Caza, tanto en relación con los propios deportistas como con todo su personal técnico y auxiliar, con independencia del tipo de vinculación, relación laboral y tipología de contrato que mantengan con la Federación.

Con la aprobación de este plan, la RFEC espera alcanzar los siguientes objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la conciliación efectiva de la vida laboral, familiar y personal.
- Incrementar la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre los empleados y sus familias.
- Facilitar un entorno laboral flexible que permita a los empleados organizar mejor su tiempo y espacios de trabajo.
- Fomentar el bienestar y la satisfacción de los empleados, reduciendo el estrés asociado a la dificultad para conciliar.

AMBITO DE APLICACIÓN: El presente Plan es aplicable a todos los estamentos vinculados a la Real Federación Española de Caza, incluyendo expresamente a su personal laboral, colaboradores, personal técnico, personal auxiliar, deportistas federados y personal eventual. La aplicación de las medidas se ajustará a las posibilidades derivadas del tipo de relación funcional o contractual que cada colectivo mantenga con la Federación.

2. CUADRO DE ACCIONES

Las medidas o acciones dirigidas a la conciliación y corresponsabilidad pueden dividirse en las siguientes categorías:

- I. Organización del tiempo de trabajo
- II. Medidas de flexibilidad espacial
- III. Mejoras de los permisos legales
- IV. Beneficios sociales

Aquellas medidas o acciones que por su naturaleza no permitan dicha categorización, se podrán reflejar en el cuadro que pueden encontrar en segundo lugar, categorizado como “Otras”.

1.

Categoría: I. Organización del tiempo de trabajo	
Título: Horario escalonado	
Descripción	Se permite que los empleados ajusten su horario de entrada y salida dentro de un margen determinado de 60 min a la entrada y salida.
Beneficiarios/as	Todos los empleados.
Otras	

2.

Categoría: I. Organización del tiempo de trabajo	
Título: Política de desconexión digital	
Descripción	Garantizar que fuera del horario laboral no se envíen correos electrónicos ni mensajes relacionados con el trabajo, salvo casos urgentes. (Art. 88 LOPDGDD + art. 20 bis ET) Además del derecho a la desconexión digital previsto legalmente, la RFEC limitará la convocatoria de reuniones y actividades federativas a días laborables entre las 9:00 h y las 18:00 h salvo urgencias debidamente justificadas
Beneficiarios/as	Todos los empleados.
Otras	

3.

Categoria: II. Medidas de flexibilidad espacial	
Título: Teletrabajo parcial	
Descripción	Se permitirá implementar un modelo híbrido, permitiendo trabajar desde casa 1 días a la semana para ciertos puestos compatibles con esta modalidad. Su implementación comenzará en septiembre de 2025.
Beneficiarios/as	Aquellos empleados cuya naturaleza del trabajo lo permita.
Otras	

4.

Categoria: III. Mejoras de los permisos legales	
Título: Permiso para atención familiar urgente	
Descripción	Se concederá una semana adicional retribuida de permiso parental a progenitores, complementaria a la legal, con efectos desde el 1 de octubre de 2025.
Beneficiarios/as	Empleados con hijos recién nacidos.
Otras	

5.

Categoria: III. Mejoras de los permisos legales	
Titulo: Permiso para atención familiar urgente	
Descripción	Permiso retribuido de hasta 5 días anuales para atender emergencias familiares, aplicable desde septiembre de 2025 previa solicitud justificada para casos como enfermedad grave de un familiar directo.
Beneficiarios/as	Empleados con responsabilidades familiares.
Otras	

6.

Categoria: IV. Beneficios sociales	
Titulo: Ayuda para gastos de cuidado infantil	
Descripción	Ofrecer la posibilidad de un subsidio mensual o cheque guardería para empleados con hijos menores de 3 años en instituciones de cuidado infantil acreditadas como salario en especie. Aplicable desde noviembre de 2025
Beneficiarios/as	Empleados con hijos menores de 3 años.
Otras	

7.

Categoria: IV. Beneficios sociales	
Titulo: Actividades de bienestar familiar	

Descripción	Organizar talleres o actividades familiares vinculadas con el deporte en un fin de semana anual, promoviendo la corresponsabilidad y el ocio saludable en familia.
Beneficiarios/as	Todos los empleados y sus familias.
Otras	

En cuanto a los deportistas, la Federación tiene un ámbito de aplicación de estas medidas limitado, sin embargo como principios generales se plantea desde la RFEC:

La Federación promoverá, en la medida de lo posible, la flexibilización de convocatorias presenciales de entrenamientos o reuniones técnicas para deportistas con hijos menores de 3 años, siempre que no afecte a criterios deportivos objetivos.”

En actividades deportivas promovidas por la RFEC se tendrá en cuenta, cuando sea posible, la existencia de responsabilidades familiares para modular calendarios de competición o facilitar acompañamiento

Si bien el modelo facilitado por el Consejo Superior de Deportes establecía 4 categorías diferenciadas sobre las que desarrollar el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad (I. Organización del tiempo de trabajo, II. Medidas de flexibilidad espacial, III. Mejoras de los permisos legales , IV. Beneficios sociales), se comprueba que el artículo 4.7 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte establece que:

“7. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación. Este plan, que también se aplicará dentro de la estructura de la propia entidad, será objeto de comunicación al Consejo Superior de Deportes para su aprobación o modificación en el plazo y con la estructura que se determine por resolución de la persona titular de la presidencia.

El Consejo Superior de Deportes podrá destinar ayudas para la realización de tales planes, priorizando a las federaciones deportivas con menos recursos propios, en aras de garantizar la elaboración de los citados planes de igualdad.”

En este sentido se acuerda en el seno de la Federación para estos casos, la creación de un nuevo Bloque: “V. Protección por maternidad y lactancia”:

Dicho Bloque estará compuesto por 3 medidas:

Nº	Medida	Descripción ajustada a tu contexto
----	--------	------------------------------------

1 Flexibilidad en la fase final del embarazo	Reducción de jornada al 75 % durante las dos últimas semanas antes de la baja, sin merma salarial.
2 Permiso adicional acumulado de lactancia	Una semana laboral (5 días) adicional retribuida si la trabajadora acumula el permiso de lactancia en jornadas completas.
3 Exoneración de desplazamientos	A solicitud, posibilidad de evitar desplazamientos a competiciones o actividades federativas presenciales durante embarazo o lactancia.

3. PUBLICACIÓN EN WEB

Se incluirá cuando este plan este aprobado definitivamente e incluido en la página web.

4. COORDINACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se crea una comisión de seguimiento para asegurar el cumplimiento de este plan específico de conciliación y corresponsabilidad formado por:

- El presidente de la Real Federación Española de Caza. (o persona en quien delegue).
- El Secretario General de la Real Federación Española de Caza. (o persona en quien delegue).
- Un/a técnico/a del centro de tecnificación de la Real Federación Española de Caza.

Se nombrará a un miembro del personal laboral de la Federación. Actualmente; Paula Merino, sin perjuicio de que esta pueda cambiarse o verse modificada.

Anexo II. MODELO DE SOLICITUD DE ACOGIMIENTO AL PLAN ESPECÍFICO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MODELO DE SOLICITUD DE ACOGIMIENTO AL PLAN ESPECÍFICO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

D. Dña. _____, con DNI

EXPONE

SOLICITA

Acogerse al Plan de Conciliación y Corresponsabilidad adoptado por la Real Federación Española de Caza, haciendo efectiva la circunstancia prevista en el artículo 4.7 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo.