



Real Federación Española
de Automovilismo

**PLAN DE CONCILIACION
ENTRE LA VIDA
PERSONAL LABORAL Y
FAMILIAR DEL
PERSONAL
TRABAJADOR DE LA
REAL FEDERACION
ESPAÑOLA DE
AUTOMOVILISMO**

Actualización bianual
Marzo 2025



Real Federación Española
de Automovilismo

PLAN DE CONCILIACION ENTRE LA VIDA PERSONAL LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL TRABAJADOR DE LA REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE AUTOMOVILISMO

1) Objetivos.

- a) Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, familiares y personales de las personas que componen la plantilla De la RFEDA, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, personal y laboral.
- b) Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
- c) Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- d) Mejorar las condiciones recogidas en los convenios colectivos de actuación que afectan a nuestra sociedad.
- e) Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer en el empleo.
- f) Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, se pretenden difundir e implantar una serie de acciones para que el personal trabajador de La RFEDA pueda armonizar su vida laboral, personal y familiar.

2) 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, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.



Real Federación Española
de Automovilismo

3) **Personas beneficiarias**

El presente plan de conciliación para la vida familiar personal y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con La RFEDA.

4) **Medidas a adoptar**

1. **Medida a adoptar: Cambio días de descanso**

Los/as trabajadores/as interesados, podrán elegir los días de descanso que mejor se ajusten a sus necesidades familiares y personales, siempre que sean compatibles con las necesidades productivas del servicio y los intereses del resto del personal. Se dará la opción de cambiar horarios con los/as compañeros/as que lo deseen (al objeto de aumentar la flexibilidad horaria en los citados cambios tendrán prioridad las personas embarazadas).

Metodología:

Los/las trabajadores/as deberán comunicar los cambios de horario a los responsables, para ello se podrán hacer acuerdos con los propios compañeros o recurrir al responsable directo para que realice las gestiones pertinentes.

En las solicitudes de cambio de horarios se tendrán muy en cuenta las motivaciones, y solo se podrá denegar por causas de la producción de la empresa.

Personas Beneficiarias

Todos los trabajadores/as independientemente de su categoría o departamento

Forma de Petición

La solicitud se realizará de forma escrita al responsable directo, luego se deberá anotar el cambio en el cuadrante del horario.

Calendarización

La medida ya está implantada



Real Federación Española
de Automovilismo

2. Medida a adoptar: Flexibilidad horaria

Horario flexible de entrada y salida.

El personal trabajador tendrá que estar en el centro de trabajo en la franja horaria de 9:00 h a 14:00 h. La distribución del resto de la jornada hasta completar las horas semanales que marca XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, siempre cumpliendo las horas anuales que marca el convenio o las 40 horas semanales que marca el VI convenio de personas en situación de dependencia.

Metodología

Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de los miembros de la unidad familiar. Por ejemplo, al poder llevar a los hijos/as al colegio o poder salir para recogerlos,

Personas Beneficiarias

Todos los trabajadores/as independientemente de su categoría o departamento

Calendarización

La medida ya está implantada

Evaluación y seguimiento

La evaluación se realizará anualmente mediante la encuesta de satisfacción laboral, en la que se analizará la satisfacción de los trabajadores respecto a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Beneficios para la RFEDA

Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral

Mayor productividad y competitividad



**Real Federación Española
de Automovilismo**

Mejora de la imagen de la RFEDA

Mayor fidelidad de los empleados

Reducción de costes de substitución y reincorporación

3. Permisos para asistencia médica y acompañamiento a familiares.

Asistencia médica y acompañamientos familiares

Metodología

Los trabajadores dispondrán de un máximo de 3 horas mensuales retribuidas para asistir a consultas médicas en general del propio trabajador y 2 horas mensuales retribuidas para acompañar al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y familiares a cargo en situación de dependencia o también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años.

Personas Beneficiarias

Todos los trabajadores/as independientemente de su categoría o departamento.

Calendarización

La medida ya está implantada.

Forma de petición

La persona que tenga que asistir al médico o acompañar a un familiar, tendrá que pedirle permiso a su responsable directo, este deberá otorgarle el permiso y posteriormente reclamarle el justificante correspondiente.

Calendarización

La medida ya está implantada

Evaluación y seguimiento

La evaluación se realizará anualmente mediante la encuesta de satisfacción laboral, en la que se analizará la satisfacción de los trabajadores respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar



Real Federación Española
de Automovilismo

Beneficios para la RFEDA

Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral

Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados

4. Trabajo en Remoto

Facilitar el personal que en su caso sea necesario, trabajar sin tener que desplazarse a su centro de trabajo.

Metodología

Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener la opción puntual por circunstancias excepcionales de trabajar en remoto y así poder atender su vida familiar o de manera permanente para el caso en particular que sea necesario esta forma de trabajo.

Personas Beneficiarias

Todos los trabajadores/as en casos puntuales o con necesidades especiales siempre y cuando su trabajo lo permita.

Forma de petición

Las personas que en un día u horas concretas no pueda desplazarse al centro de trabajo por motivos familiares y que su puesto de trabajo le posibilite trabajar en remoto, podrá solicitarlo a su responsable. En el caso de que la petición sea para trabajar en remoto por necesidades especiales de la persona, de una forma más definitiva, se solicitará igualmente a su responsable y este estudiará la situación y pedirá autorización a presidencia.

Calendarización

La medida ya está implantada



**Real Federación Española
de Automovilismo**

Evaluación y seguimiento

La evaluación se realizará anualmente mediante la encuesta de satisfacción laboral, en la que se analizará la satisfacción de los trabajadores respecto a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Beneficios para la RFEDA

Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral

Mayor productividad y competitividad

Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Para todos los demás derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se atenderá a la legislación vigente.

Madrid, 24 de marzo de 2025