

	POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR	Edición: 0 Fecha: 08/06/2026
--	--	---------------------------------

POLÍTICA INTERNA DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR DE LA FRAGUA PROJECTS

Marco normativo de referencia

La presente política se desarrolla de conformidad con la legislación laboral vigente, la normativa aplicable en materia de registro de jornada y el III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029 (Código de convenio n.º 99100155012015), así como las disposiciones que puedan sustituirlo o modificarlo en el futuro.

1. Finalidad

LA FRAGUA PROJECTS considera la conciliación de la vida laboral, personal y familiar como un elemento esencial para el bienestar de las personas que forman parte de la organización y para la construcción de entornos de trabajo saludables, igualitarios y sostenibles.

La entidad entiende que la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, favorece la corresponsabilidad en los cuidados y fortalece las relaciones de confianza que sustentan el funcionamiento de la organización.

La presente política tiene como finalidad formalizar los criterios de flexibilidad horaria que LA FRAGUA PROJECTS viene aplicando desde sus inicios, estableciendo un marco claro, transparente y coherente para todas las personas que integran la entidad.

2. Principios generales

La aplicación de esta política se fundamenta en los principios de confianza mutua, responsabilidad, autonomía, corresponsabilidad, conciliación y cumplimiento de las obligaciones laborales.

LA FRAGUA PROJECTS promueve un modelo de trabajo basado en la consecución de objetivos, la calidad del trabajo realizado y la responsabilidad profesional de las personas trabajadoras, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de compatibilizar la actividad laboral con las circunstancias personales y familiares de cada persona.

La flexibilidad horaria regulada en esta política deberá ejercerse de manera compatible con el adecuado funcionamiento de la organización, la correcta atención a proyectos, actividades y compromisos adquiridos, así como con el respeto a los derechos y necesidades del conjunto del equipo.

La aplicación de las medidas de flexibilidad se desarrollará siempre bajo criterios de coordinación, comunicación y supervisión organizativa, garantizando el equilibrio entre la autonomía individual y las necesidades de funcionamiento de la entidad.

3. Jornada y horario de referencia

Cada persona trabajadora tendrá asignada una jornada y un horario de trabajo de referencia de acuerdo con las condiciones establecidas en su contrato laboral y con lo previsto en el III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029 (Código de convenio n.º 99100155012015), o la norma convencional que lo sustituya en el futuro.

	POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR	Edición: 0 Fecha: 08/06/2026
--	--	---------------------------------

Dicho horario constará en el sistema de registro y control horario utilizado por la organización, actualmente integrado en la herramienta «Turnos» del entorno Microsoft 365, sin perjuicio de que en el futuro puedan adoptarse otros sistemas equivalentes.

El horario de referencia constituye el marco ordinario de organización del trabajo y servirá como base para el seguimiento de la jornada laboral y el cálculo de los posibles ajustes horarios contemplados en esta política.

4. Flexibilidad horaria

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, LA FRAGUA PROJECTS reconoce la posibilidad de que se produzcan variaciones razonables respecto del horario de referencia asignado a cada persona trabajadora.

Estas variaciones podrán consistir tanto en la realización de un número inferior como superior de horas durante determinados días o periodos, siempre que respondan a necesidades organizativas, personales o familiares y no afecten negativamente al desarrollo de las actividades de la entidad.

La aplicación de esta flexibilidad exige que el balance global de la jornada quede regularizado y compensado dentro del mismo mes natural en el que se produzcan dichos ajustes.

La organización considera que este sistema permite combinar la autonomía de las personas trabajadoras con la necesaria responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de cada puesto de trabajo.

En todo caso, corresponderá a la Dirección y/o la Gerencia realizar el seguimiento y supervisión general del sistema de flexibilidad establecido en esta política, garantizando que su aplicación resulta compatible con el adecuado funcionamiento de los proyectos, la atención a las personas destinatarias de las actividades de la entidad y el cumplimiento de los objetivos organizativos.

5. Comunicación y coordinación

La utilización de las medidas de flexibilidad previstas en esta política deberá realizarse de manera transparente y coordinada con la organización.

Cuando una persona trabajadora prevea ausentarse durante una jornada completa o una parte significativa de la misma como consecuencia de la compensación de tiempo acumulado, deberá comunicarlo a la Dirección y/o la Gerencia con la suficiente antelación para facilitar la adecuada planificación del trabajo y la coordinación de las actividades previstas.

La comunicación previa no tendrá como finalidad restringir el ejercicio de la flexibilidad reconocida en esta política, sino garantizar el correcto funcionamiento de la organización y la adecuada atención de los compromisos asumidos por LA FRAGUA PROJECTS.

La Dirección y/o la Gerencia podrá proponer ajustes razonables en la aplicación de la flexibilidad cuando existan necesidades organizativas objetivas, compromisos previamente adquiridos por la entidad o circunstancias que puedan afectar al adecuado desarrollo de la actividad profesional.

La supervisión prevista en este apartado tendrá como finalidad garantizar el equilibrio entre el derecho a la conciliación y las necesidades organizativas de la entidad.

	POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR	Edición: 0 Fecha: 08/06/2026
--	--	---------------------------------

6. Registro y compensación del tiempo de trabajo

Todas las personas trabajadoras deberán registrar su jornada laboral mediante los sistemas establecidos por la organización.

Cada persona será responsable de realizar un seguimiento adecuado de los posibles ajustes horarios que se produzcan durante el mes y de garantizar que las diferencias acumuladas queden compensadas dentro del correspondiente periodo mensual.

La compensación de tiempos prevista en esta política estará sujeta al seguimiento y supervisión de la Dirección y/o la Gerencia, que velará por su correcta aplicación y por el mantenimiento de un equilibrio adecuado entre la flexibilidad individual y las necesidades operativas de la organización.

La Dirección y/o la Gerencia podrá realizar las comprobaciones necesarias para asegurar la correcta aplicación de esta política y resolver cualquier incidencia relacionada con el registro horario o la compensación de tiempos.

7. Horas realizadas fuera de la jornada ordinaria

La flexibilidad regulada en esta política no supone la existencia de una bolsa ilimitada de horas ni genera automáticamente derecho a compensaciones económicas.

Las horas realizadas por encima de la jornada prevista en el contrato de trabajo deberán responder a necesidades efectivas de la organización y, cuando corresponda, contar con la autorización o validación previa de la Dirección y/o la Gerencia.

La realización de tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria establecida no generará por sí misma derecho a compensación económica ni a compensación horaria adicional cuando dicho exceso no haya sido previamente solicitado, autorizado o validado por la Dirección y/o la Gerencia por razones organizativas.

En consecuencia, la acumulación voluntaria de horas por iniciativa exclusiva de la persona trabajadora no podrá ser considerada, en ningún caso, como realización de horas extraordinarias retribuíbles ni generará derecho a compensación posterior.

LA FRAGUA PROJECTS promoverá una adecuada planificación del trabajo con el fin de evitar la realización habitual de excesos de jornada y favorecer un equilibrio saludable entre la actividad profesional y la vida personal.

8. Igualdad, corresponsabilidad y bienestar

La aplicación de esta política se realizará de forma compatible con los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y corresponsabilidad en los cuidados.

LA FRAGUA PROJECTS reconoce que las necesidades de conciliación pueden estar relacionadas con responsabilidades familiares, tareas de cuidados, formación, participación social, bienestar personal, salud u otras circunstancias legítimas de la vida cotidiana.

Por ello, la organización promoverá una cultura laboral basada en la confianza, el respeto mutuo y la comprensión de las distintas realidades personales que conviven dentro del equipo, favoreciendo la búsqueda de soluciones equilibradas que permitan compatibilizar las necesidades individuales y organizativas.

	POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR	Edición: 0 Fecha: 08/06/2026
--	--	---------------------------------

9. Seguimiento y revisión

La presente política será objeto de revisión periódica con el fin de adaptarse a la evolución de la organización, a las necesidades de las personas trabajadoras y a los cambios normativos que pudieran producirse.

Su interpretación deberá realizarse siempre de acuerdo con los principios de conciliación, responsabilidad, equilibrio, confianza, corresponsabilidad y sostenibilidad organizativa que inspiran este documento.

DECLARACIÓN FINAL

LA FRAGUA PROJECTS entiende la flexibilidad horaria como una herramienta para favorecer el bienestar de las personas, fortalecer la corresponsabilidad, facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y construir una organización más humana, inclusiva y sostenible.

La conciliación constituye un elemento fundamental de nuestro modelo organizativo y un compromiso permanente con el cuidado de las personas que forman parte de la entidad, sin perjuicio de la necesaria coordinación, responsabilidad compartida y cumplimiento de los objetivos que hacen posible el desarrollo de nuestra misión social.

En Madrid a 8 de junio del 2026

FDO:



Iñaki Vázquez Arencón
Presidente de La Fragua Projects