

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | POLITICA DE DESCONEXION DIGITAL | CODIGO: POL. 001 |
| | | VERSION: 02 |
| | | FECHA: 10/01/2023 |

Los cambios tecnológicos que se han implementado y se han generalizado en el ultimo tiempo, además de los cambios relacionados con el ámbito laboral que inciden de manera permanente en la gestión tiempo y las relaciones laborales y personales; Surge la necesidad de establecer unos limites a la jornada laboral y las obligaciones de las personas trabajadoras, con el firme propósito de asegurar que el descanso no se vea afectado por la interrupción.

Las Personas trabajadoras del Grupo Empresarial Insepel, tienen derecho a la desconexión digital una vez finalice el tiempo de trabajo y la protección de datos de acuerdo a la legislación vigente.

El Grupo Empresarial Insepel, se compromete a tomar medidas para potenciar el tiempo de descanso, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, del respeto de la vida privada, familiar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar/laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar a sus trabajadores el derecho a la desconexión digital, tanto a las que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, establece:

Las personas trabajadoras de El Grupo Empresarial Insepel, tendrán derecho a no atender dispositivos digitales, y a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral.

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, tablet, ordenador etc) puestas a su disposición, evitando en lo posible su utilización fuera del horario laboral.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Para la gestión del tiempo, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como externo, así como la formación obligatoria, se planificará con antelación, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo.

Las personas trabajadoras del Grupo Empresarial Insepel no podrán ser recriminadas ni sancionadas por no haber estado conectadas y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada.

Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo.

Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido en la empresa, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | POLITICA DE DESCONEXION DIGITAL | CODIGO: POL. 001 |
| | | VERSION: 02 |
| | | FECHA: 10/01/2023 |

Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.

El Grupo Empresarial Insepét, garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, licencias, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

No obstante, ha de tenerse en cuenta que las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital no serán de aplicación en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial que hagan necesaria una respuesta inmediata de las personas trabajadoras en un momento preciso.

En el caso de presentarse situaciones que puedan poner en riesgo las medidas adoptadas en esta política, las personas trabajadoras podrán tramitar una queja a través del comité de convivencia de la organización.



GINO ALDO CALLEGARI MELO
REPRESENTANTE LEGAL



RICARDO GUAMAN ROJAS
GERENTE