

temporing



Política de desconexión digital.
Temporing



Finalidad.

La finalidad de esta política es el impulsar medidas para potenciar el tiempo de desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación y contribuir a la salud laboral de todos los que formamos Temporing.

Procedimiento.

Con el fin de garantizar a todo el personal el derecho a la desconexión digital tanto en la modalidad de presencial como teletrabajo, tanto a tiempo parcial como completo, se establece:

- Se tiene derecho a no atender dispositivos digitales y a no responder ninguna comunicación una vez finalizada la jornada laboral.
- El personal se compromete al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible el uso fuera de la jornada laboral de la empresa.
- La convocatoria de reuniones de trabajo, así como la formación obligatoria se realizará teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y preferiblemente, no se extenderá más tarde de la finalización de la jornada de trabajo.
- Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo.

temporing

- Temporing garantizará a su personal el derecho a la desconexión digital durante el periodo de vacaciones, descanso semanal, permisos, periodos de ILT.
- Se recomienda al personal programar respuestas automáticas de sus correos durante sus periodos de ausencia, indicando el contacto de la persona trabajadora que le suple. El procedimiento es el siguiente:
 - **Seleccionar: CONFIRMACIÓN OUTLOOK.**
 - **Ir al apartado REGLAS.**
 - **Añadir una nueva REGLA. En ella redactaremos el siguiente texto:**
“Desde el ___al___ estaré de vacaciones. Si necesita alguna gestión, contactar con ___al teléfono___y mail___)”

Las medidas que garantizan el derecho de desconexión digital no serán de aplicación en casos en que concurran circunstancia de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial que hagan necesaria la respuesta inmediata.

Dpto. RRHH
En Barcelona, noviembre de 2021