



**POLÍTICA DE  
DESCONEXIÓN  
DIGITAL**

REALIZADO POR:  
Comité de Compliance  
20 de diciembre de 2024

REVISADO Y APROBADO POR:  
Dirección  
20 de diciembre de 2024

**DIGITAL  
DISCONNECTION  
POLICY**

DONE BY:  
Compliance Committee  
December 20, 2024

REVIEWED AND APPROVED BY:  
Management  
December 20, 2024

### HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

### CHANGE CONTROL SHEET

Edición	Modificación	Fecha
0	1ª Ed	20/12/2024

Edition	Modification	Date
0	1st Ed	12/20/2024

<b>1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>4</b>	<b>1 PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION</b>
<b>2 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS</b>	<b>5</b>	<b>2 PRINCIPLES OF ACTION AND COMMITMENTS</b>
<b>3 GENERALIDADES</b>	<b>7</b>	<b>3 GENERALITIES</b>

## 1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD) desarrolla el derecho a la intimidad de los trabajadores en relación con el entorno digital y su derecho a la desconexión digital.

El art. 88 de esa Ley reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, entendido éste como el derecho que tienen las personas trabajadoras a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional fuera de su horario habitual de trabajo, es decir, durante sus periodos de descanso y sus vacaciones.

La desconexión digital debe entenderse, además de como un derecho, como una vía para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y, en particular, como una medida efectiva para evitar situaciones de fatiga informática e hiperconectividad. Dado el que actual contexto tecnológico, laboral, e incluso social, nos encontramos con estas situaciones cada vez más habitualmente.

SAVILCON, en el marco de su compromiso en materia de su compromiso en materia de cumplimiento normativo y también de acuerdo con su política de gestión del talento y RSC, se compromete a impulsar medidas que garanticen el respeto al tiempo de descanso de las personas que componen su plantilla una vez finalizada su jornada laboral y reconoce el derecho a la desconexión digital como vehículo fundamental para lograr una efectiva ordenación del tiempo de trabajo que respete la vida privada y familiar, que mejore la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y que contribuya a la optimización de la salud laboral de su plantilla. Con esta finalidad, SMI aprueba la presente POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL, en adelante, la Política, en la que desarrollan las normas y principios para asegurar la desconexión digital en el ámbito laboral, de acuerdo con la legislación vigente.

Esta política pretende dar a conocer a los profesionales de SMI la normativa de aplicación en materia de derecho a la desconexión digital y las reglas de actuación a fin de dar cumplimiento a dicha normativa.

La presente política tiene como objetivo establecer una delimitación clara entre el tiempo de trabajo

## 1 PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION

Organic Law 3/2018, of 5 December, on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights (hereinafter, the LOPDGDD) develops the right of workers to privacy with respect to the digital environment and their right to digital disconnection.

Article 88 of that Law recognizes the right to digital disconnection in the employment sphere, understood as the right of employees not to connect to any digital device for professional purposes outside their regular working hours—that is, during their rest periods and vacations.

Digital disconnection should be understood not only as a right but also as a means to improve the working conditions of employees and, in particular, as an effective measure to prevent situations of computer fatigue and hyperconnectivity. Given the current technological, labor, and even social context, these situations are becoming increasingly common.

SAVILCON, within the framework of its commitment to regulatory compliance and in accordance with its talent management and Corporate Social Responsibility (CSR) policy, is committed to implementing measures that ensure respect for the rest time of its workforce once the working day has ended. It recognizes the right to digital disconnection as a fundamental means to achieve an effective organization of working time that respects private and family life, enhances the balance between professional, personal, and family life, and contributes to the optimization of the occupational health of its personnel. For this purpose, SMI approves this DIGITAL DISCONNECTION POLICY (hereinafter, the Policy), which establishes the rules and principles to ensure digital disconnection in the workplace in accordance with current legislation.

This Policy is intended to inform SMI's professionals of the applicable regulations regarding the right to digital disconnection and the operational rules for complying with such regulations.

The purpose of this Policy is to establish a clear demarcation between working time and rest time for SMI personnel by setting forth measures aimed at ensuring respect for the employees' rest periods, leave, and vacations, as well as respect for their

y el tiempo de descanso del personal de SMI mediante el establecimiento de mediadas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas que conforman SMI, así como el respeto a su intimidad familiar y persona y promoviendo la conciliación de la vida profesional y familiar, resultando de obligado cumplimiento por parte de SMI.

SMI respalda el ejercicio del derecho a la desconexión digital, asegurando que no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que, de la conducta del empleado, se hubiera derivado un perjuicio para la empresa y/o para el resto de sus empleados.

Para ello, la presente Política define las pautas internas para garantizar el derecho a la desconexión digital, así como acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas.

Esta Política se aplica a todos los profesionales de SMI, independientemente de su posición jerárquica en el seno de la organización o de su cualificación profesional o la tipología de su relación con SMI. Así mismo, se aplica tanto en la modalidad de trabajo presencial en las instalaciones de SMI como en casos de realización total o parcial de trabajo a distancia.

## **2 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS**

### **MARCO GENERAL**

El marco normativo que rige esta Política es:

- Constitución Española, art. 18.4
- Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), artículos 87 y 88.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), artículo 20.bis.

### **COMPROMISOS**

Como norma general, los trabajadores de SMI no enviarán mensajes de correo electrónico fuera de su horario laboral, en fines de semana, festivos y vacaciones, salvo situaciones de urgencia, extrema

personal and family privacy, all while promoting work-life balance. Compliance with this Policy is mandatory for SMI.

SMI supports the exercise of the right to digital disconnection, ensuring that it shall not entail the imposition of disciplinary measures or have an adverse impact on performance evaluations, except in cases where the employee's conduct has caused harm to the company and/or to other employees. To this end, the present Policy defines the internal guidelines to guarantee the right to digital disconnection, as well as the training and awareness initiatives regarding the reasonable use of technological tools.

This Policy applies to all SMI professionals, regardless of their hierarchical position within the organization, their professional qualifications, or the nature of their relationship with SMI. It applies both to work performed on-site at SMI premises and to work carried out, in whole or in part, remotely.

## **2 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS**

### **GENERAL FRAMEWORK**

The regulatory framework governing this Policy is as follows:

- Spanish Constitution, Art. 18.4.
- Organic Law 3/2018, of 5 December, on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights (LOPDGDD), Articles 87 and 88.
- Royal Legislative Decree 2/2015, of 23 October, which approves the revised text of the Workers' Statute (hereinafter, ET), Article 20.bis.

### **COMMITMENTS**

As a general rule, SMI employees shall not send email messages outside their working hours—that is, on weekends, public holidays, or during vacations—except in cases of urgency, extreme necessity, or force majeure.

SMI shall guarantee the right to digital disconnection to all its internal employees.

#### **Use of IT and Technological Tools**

The company shall provide all employees who require it with the necessary technological tools for the proper performance of their duties.

necesidad o fuerza mayor.

SMI garantizará a todos sus colaboradores internos el derecho a la desconexión digital.

#### Uso de medios informáticos y tecnológicos.

La compañía debe poner a disposición de todos los colaboradores que así lo necesiten las herramientas tecnológicas necesarias para el buen desempeño de sus funciones.

Los trabajadores de SMI, se comprometen a realizar un adecuado uso de los medios informáticos o tecnológicos que SMI pone a su disposición, evitando siempre que sea posible su uso fuera de la jornada laboral.

#### Conciliación vida personal, familiar y laboral.

Las reuniones, a nivel interno o con personas ajenas a la empresa, sesiones de formación obligatoria y convocatorias similares (tanto presenciales como a distancia), se deberán organizar teniendo en cuenta su previsión de duración y no deberán extenderse, siempre que sea posible, más allá de la finalización de la jornada laboral ordinaria, evitando así afectar al tiempo de conciliación de los empleados convocados.

#### Periodo vacacional, permisos e incapacidades.

SMI garantizará el derecho a la desconexión digital de sus colaboradores internos durante todo el período que duren sus vacaciones, permisos, descanso semanal, incapacidades o excedencias.

#### Acciones de formación y sensibilización

SMI implementará acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas con la finalidad de evitar el riesgo de fatiga informática y la hiperconectividad, y todas aquellas sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital del art. 88 de la LOPDGDD, entre las que se podrán encontrarse las siguientes:

- Información en materia de derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a todos sus colaboradores internos, y en concreto, comunicación de la presente Política.

- Formación para responsables para que

SMI employees commit to making appropriate use of the IT and technological tools provided by SMI, always avoiding, whenever possible, their use outside of regular working hours.

#### Work-Life Balance

Internal meetings or meetings with persons external to the company, mandatory training sessions, and similar convocations (whether conducted in-person or remotely) must be organized with consideration for their anticipated duration and, whenever possible, shall not extend beyond the end of the regular working day, thereby avoiding any negative impact on the work-life balance of the employees involved.

#### Vacation Periods, Leave, and Incapacity

SMI shall guarantee the right to digital disconnection for its internal employees throughout the entire period of their vacations, leaves, weekly rests, incapacity, or extended leaves.

#### Training and Awareness Initiatives

SMI shall implement training and awareness initiatives for its staff regarding the reasonable use of technological tools with the aim of preventing the risk of computer fatigue and hyperconnectivity, as well as addressing all aspects covered by the right to digital disconnection under Article 88 of the LOPDGDD. These initiatives may include, but are not limited to, the following:

- Providing information concerning the right to digital disconnection in the workplace to all internal employees, including the communication of this Policy.

- Offering training for supervisors so that all internal employees, regardless of their position, understand and are familiar with the protective measures for this right set forth in this Policy.

- Undertaking periodic awareness campaigns on the reasonable use of technological tools to prevent situations of hyperconnectivity and computer fatigue.

todos los colaboradores internos, sea cual sea el puesto que ocupen, conozcan y comprendan la aplicación de las medidas protectoras de este derecho recogidas en la presente Política.

- Acciones de concienciación periódicas sobre el uso razonable de las tecnologías a fin de evitar situaciones de hiper-conectividad y fatiga informática.

### 3 GENERALIDADES

#### Seguimiento evaluación y revisiones.

La presente Política podrá ser revisada y actualizada, cuando resulte procedente, en los siguientes casos:

- Por posibles modificaciones y/o aprobación de normativas de referencia en la materia.
- Por posible remisión de informes de los departamentos correspondientes, relacionados con las medidas descritas en la presente Política que aconsejen su revisión.

En las revisiones que se efectúen se tendrán en cuenta la opiniones y sugerencias aportadas por los colaboradores internos.

#### Excepciones

Con carácter excepcional, las medidas establecidas en la presente Política no se aplicarán en los casos de picos puntuales de trabajo, causas de fuerza mayor o aquellas situaciones que por su gravedad o urgencia puedan requerir una respuesta inmediata o extender la jornada laboral y que, de no realizarse, podrían suponer un evidente perjuicio para SMI.

#### Incumplimiento

SMI no podrá sancionar disciplinariamente a todos aquellos trabajadores cuando estos ejerzan su derecho a la desconexión digital en los términos previstos en este documento.

En todo caso, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá repercutir negativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores.

El incumplimiento de cualquier medida recogida en esta Política podrá ser denunciada a través del Canal de Denuncia habilitado en la página web de SMI: [www.savilcon.com](http://www.savilcon.com)

### 3 GENERALITIES

#### Monitoring, Evaluation, and Revisions.

This Policy may be reviewed and updated, when deemed appropriate, under the following circumstances:

- In the event of modifications and/or the approval of new applicable regulations in the subject matter.
- Upon the submission of reports by the relevant departments concerning the measures described in this Policy, which may recommend its review.

In any revisions undertaken, the opinions and suggestions provided by internal employees shall be taken into account.

#### Exceptions

By way of exception, the measures established in this Policy shall not apply in cases of specific surges in workload, force majeure, or in other situations which, due to their gravity or urgency, may require an immediate response or an extension of the working day—and where failure to do so could result in evident detriment to SMI.

#### Non-compliance

SMI shall not impose disciplinary sanctions on any employee who exercises their right to digital disconnection in the manner provided by this document.

In any event, the exercise of the right to digital disconnection shall not adversely affect the professional development of the employees.

Any non-compliance with the measures set forth in this Policy may be reported through the Reporting Channel available on the SMI website: [www.savilcon.com](http://www.savilcon.com)

#### Approval, Entry into Force, and Validity

This Policy shall come into effect upon its approval by the SMI Board of Directors on the date indicated at the beginning, and it shall be enforceable in both its objective and subjective scope from that moment onward.

#### Additional Considerations

Although this Policy may be translated into different languages, the authentic version for interpretative purposes shall be the one drafted in Spanish.

#### Aprobación, entrada en vigor y vigencia

La presente Política es de aplicación tras su aprobación por el Consejo de Administración de SMI en la fecha que se indica al inicio, siendo de obligada aplicación en sus ámbitos objetivo y subjetivo a partir de ese mismo momento.

#### Consideraciones adicionales

Aunque esta Política pueda traducirse a diferentes idiomas, la versión auténtica de la misma, a efectos interpretativos, será la redactada en español.