

## **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. PRINCIPIOS RECTORES**

La digitalización tiene una presencia indiscutible en nuestro mundo y nos conduce a una cierta tendencia a mantener una conectividad permanente. Las nuevas formas de trabajar y una marcada tendencia a la comunicación inmediata on line puede conducir a las personas que integran esta organización a situaciones de sobre-exposición no deseadas, que podrían impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso.

Por esta razón, Orange, como empresa socialmente responsable, no puede dejar promover buenas prácticas que posibiliten una desconexión real del empleado/a fuera de su horario de trabajo, desarrollando una política que permite gestionar la utilización de las herramientas digitales en un entorno de respeto de los tiempos de descanso, y generar la adhesión de todos/as. Corresponde a toda la organización la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir este derecho a la desconexión, implicándose en el cambio cultural necesario. Por tanto, la formación y sensibilización en toda la escala jerárquica deberán ser claves para que este compromiso sea real.

El equilibrio entre el tiempo de trabajo y de descanso resulta, por tanto, un aspecto fundamental en un mercado altamente competitivo, que debe conducir a fomentar entornos en los que, exigiéndose la máxima eficacia y productividad en los tiempos de trabajo, permitan una desconexión real fuera de los tiempos de servicio, de manera que la persona pueda gozar no sólo del merecido descanso sino también del desarrollo personal y familiar.

Orange desea promover medidas socialmente responsables, encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los empleados sin menoscabar el derecho de cada persona a conciliar la vida laboral y familiar/personal. La desconexión digital se configura, por tanto, como una válida herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar/personal, tendente a garantizar un adecuado descanso, sin menoscabo del principio de flexibilidad que potencia la Compañía.

Los empleados de Orange son su activo más importante, por ello su salud y seguridad son factores claves en nuestra política. Como compañía nos preocupa la utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por un uso racional de las mismas.

Para alcanzar la verdadera efectividad de las medidas todos los empleados deben implicarse tanto en el desarrollo de sus funciones como en el cumplimiento responsable de las políticas de conciliación. Así, con carácter general, el cumplimiento de las funciones de cada uno de los empleados de ORANGE deberá realizarse dentro del horario laboral de manera eficaz.

De esta forma Orange potenciará acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización sobre el buen uso de las tecnologías.

La utilización de las herramientas digitales deberá realizarse respetando, en todo caso, las políticas de uso vigentes en la Compañía.

Para favorecer un efectivo cumplimiento de las políticas de conciliación familiar/personal, se evitará convocar reuniones de trabajo fuera del horario laboral, excepción hecha de los supuestos en los que resulte estrictamente necesario por razones de urgencia.

Dicha urgencia deberá estar justificada adecuadamente por el convocante.

Asimismo, Orange recomienda a sus empleados la planificación y un uso responsable del correo electrónico durante los periodos de descanso, vacaciones y permisos.

El derecho a la desconexión digital debe entenderse referido tanto a los períodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos, y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En los periodos de vacaciones y permisos, el empleado, para evitar cualquier tipo de incidencia, deberá programar una respuesta automática en la que, indicando su situación y las fechas en la que no estará disponible, designe el correo de contacto para la reasignación del servicio.

Orange recuerda que no hay obligación de responder durante estos periodos. La Dirección en un afán de ejemplaridad, se asegurará el respeto de este derecho.

No resultará de aplicación esta política en aquellos supuestos en los que concurren causas de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precisa de respuesta inmediata.

Estas disposiciones serán de aplicación tanto a los empleados/as que prestan servicios de modo presencial como sujetos a régimen de teletrabajo, siempre y cuando no se encuentren en situación de guardia, disponibilidad, retén o puestos similares.