

A close-up photograph of a person's hands holding a silver smartphone. The person has red nail polish and is wearing a silver ring on their left hand. The background is blurred, showing a laptop keyboard and a grey surface.

COL·LECCIÓ ESTUDIS UPF-BSM. NÚMERO 9

LA DESCONNEXIÓ DIGITAL,

**UN DRET LABORAL
IMPRESCINDIBLE PER A LA SALUT**

**ANÀLISI DE LA SITUACIÓ
A LES EMPRESES A CATALUNYA**

**Observatori de Lideratge en l'Empresa
Sílvia Cópulo
Erola Palau Pinyana**

COL·LECCIÓ ESTUDIS UPF-BSM. NÚMERO 9

LA DESCONNEXIÓ DIGITAL,

**UN DRET LABORAL
IMPRESCINDIBLE PER A LA SALUT**

**ANÀLISI DE LA SITUACIÓ
A LES EMPRESES A CATALUNYA**

Observatori de Lideratge en l'Empresa

Sílvia Cópulo

Erola Palau Pinyana



TÍTOL ORIGINAL

La desconexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut

AUTORIA

Sílvia Cópulo i Erola Palau Pinyana

1a EDICIÓ, NOVEMBRE 2021

EDITA

Fundació Institut d'Educació Contínua

Balmes 132-134, 08008 Barcelona

Tel.: (+34) 93 542 18 00

comunicacio.institucional@bsm.upf.edu

www.bsm.upf.edu

DL: B 18075-2021

ISBN: 978-84-122286-2-5

CONTINGUTS

Observatori de Lideratge en l'Empresa

UPF Barcelona School of Management

CORRECCIÓ LINGÜÍSTICA

Carme Casals

DISSENY I MAQUETACIÓ

Estudi Guix

PRODUCCIÓ

Cristina Gago

IMATGE DE COBERTA

Anete Lusina, a Pexels

IMPRESSIÓ

Treballs Digitals

© Fundació Institut d'Educació Contínua

TAULA DE CONTINGUTS

0. presentació 5

1. introducció 7

2. Context 8

- 2.1. El dret a la desconexió digital. Definició 8
- 2.2. Important augment del teletreball i de les hores de feina arran de la pandèmia 8
- 2.3. Regulació legal de la desconexió digital 9
- 2.4. Regulació legal de la desconexió digital a Espanya 10
- 2.5. Pandèmia, teletreball i sobreconnexió digital amb l'empresa 12
- 2.6. Efectes de la connectivitat digital sobre la salut 15
- 2.7. Hiperconnectivitat o sobreconnexió 16
- 2.8. Conductes addictives a Internet 18
- 2.9. El teletreball i les connexions digitals no permeten innovar 19
- 2.10. Bones pràctiques: empreses que han regulat la desconexió digital 20

3. Hipòtesi de treball 22

4. Objectius 23

5. Metodologia de treball 24

6. Mostra 26

7. Resultats 28

- 7.1. Perfil de la mostra 28
 - 7.1.1. Gènere de les persones enquestades 28
 - 7.1.2. Edat de les persones enquestades 29
 - 7.1.3. Persones que tenen sota la seva responsabilitat 29
 - 7.1.4. Posició dins de l'empresa 30
 - 7.1.5. Detalls de l'empresa on treballen 31
- 7.2. Condicions de treball 32
 - 7.2.1. Horaris 32
 - 7.2.2. Treball presencial i teletreball 35
- 7.3. Hàbits de descans, salut, tecnologia i connectivitat 36
 - 7.3.1. Descans, salut i hiperconnectivitat 36
 - 7.3.2. Connectivitat i vida professional 38
 - 7.3.3. Connectivitat i vida personal 40
 - 7.3.4. Connectivitat digital i riscos per la salut 43

7.4.	Gestió del temps, comunicació telemàtica i satisfacció	44
7.4.1.	Nombre de reunions telemàtiques	44
7.4.2.	Satisfacció de les comunicacions telemàtiques	46
7.4.3.	Comunicació amb l'entorn professional	47
7.5.	Connectivitat i productivitat	52
7.6.	El dret a la desconnexió digital	53
8.	Conclusions	55
8.1.	Conclusions per àmbits temàtics	55
8.2.	Conclusions generals	60
9.	Discussió i limitacions	61
10.	Recomanacions	62
11.	Agraïments	64
12.	Referències bibliogràfiques	66
Annexos	69	
Annex A:	protocol d'enquesta	69
Annex B:	llista d'empreses col·laboradores	77
Annex C:	logos d'empreses col·laboradores	78
Annex D:	llista de figures	80

0. PRESENTACIÓ

«La desconnexió digital, un dret laboral imprescindible per a la salut. Anàlisi de la situació a les empreses a Catalunya» és la tercera investigació de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la Universitat Pompeu Fabra – Barcelona School of Management. Continua la línia investigadora iniciada amb les recerques:

- «Com liderar presencialment i en remot arran de la crisi de la covid-19. Comunicació, gestió del canvi i transformació de competències directives»
- «El lideratge de les directives durant la crisi de la covid-19»

L'Observatori de Lideratge en l'Empresa de la UPF-BSM és un espai de pensament col·laboratiu i de recerca aplicada, plantejat com a fòrum de diàleg permanent entre les organitzacions (empreses, administracions, ONG) i els actors (empresaris, directius, professionals diversos, representants socials, polítics, cívics, sindicals, treballadors i treballadores, etc.), que assumeix el compromís d'enfocar els reptes i els desafiaments actuals, tant localment com globalment, per dur la governança al món. Ens referim a impulsar la innovació, la transformació social, el compromís amb la cultura i el benestar amb una mirada global i plural, amb millora continuada, ètica, equitat, rigor, excel·lència, empatia, i sempre a partir del pensament crític i de les millors pràctiques.

La recerca, la transferència de coneixement, la divulgació, la comunicació i la formació són les eines essencials de l'Observatori en l'àmbit del Lideratge i la Comunicació en

l'Empresa, d'acord amb la missió i els valors de l'Escola de Management UPF-BSM.

L'Observatori de Lideratge en l'Empresa de la UPF-BSM va néixer el setembre de l'any 2020, en plena pandèmia del coronavirus covid-19, amb vocació d'interdisciplinarietat, intersectorialitat i transversalitat, i amb la voluntat d'esdevenir un espai innovador, combinat i interrelacionat entre quatre àmbits sòlids del nostre teixit social:

- La comunicació.
- El lideratge i la gestió de persones (RH) com a àrea de la psicologia de les organitzacions, a més de tots els altres àmbits relacionats amb...
- L'empresa i el *business management*, la qual cosa ofereix un avantatge i un enfocament estratègic, perquè l'Observatori esdevingui cada vegada més un referent acadèmic i social, ja que permet molts enfocaments diversos i complementaris en totes les seves activitats.
- I sempre des de la paritat, amb perspectiva de gènere.

Així doncs, l'Observatori de Lideratge en l'Empresa (UPF-BSM), amb aquesta nova recerca sobre «La Desconnexió digital, un dret imprescindible per a la salut» continua en la seva línia d'oferir eines teòriques i pràctiques que contribueixin a transformar la nostra societat per fer-la més justa i sostenible mitjançant organitzacions i dirigents amb voluntat i vocació de lideratge. I amb valor de marca.

Sobre les autores

Sílvia Cópulo dirigeix i investiga a l'Observatori de Lideratge en l'Empresa de la UPF-Barcelona School of Management (BSM). És llicenciada en Psicologia (UB) i Ph.D. en Comunicació (URL). Articulista en premsa escrita i directora i presentadora en ràdio i televisió. Docent en Habilitats Directives al màster de Gestió de Persones de la UPF-BSM i en Comunicació.

Erola Palau Pinyana és investigadora de l'àrea d'Operacions, Tecnologia i Ciència de la UPF-Barcelona School of Management. És graduada en Negocis Internacionals i Llengües per la Universitat de Rotterdam, màster en *Management i Business Analytics* per la UPF-BSM i doctoranda en Economia i Empresa per la Universitat de Girona.

1. INTRODUCCIÓ

Aquesta recerca es duu a terme més d'un any després de l'inici de la situació de crisi sanitària mundial arran de la COVID-19. En ple any 2021, **el teletreball** –que va ser una solució d'urgència a l'inici de la pandèmia– **s'ha estès molt notablement** al nostre país i ha esdevingut una modalitat de treball freqüent en moltes empreses i en tota mena d'organitzacions, tant públiques com privades.

El teletreball està relacionat directament amb l'ús de dispositius electrònics en l'activitat laboral, que es realitza des del propi domicili i que, com a conseqüència lògica, també s'ha incrementat. Moltes comunicacions interpersonals es duen a terme digitalment, ja sigui a través d'ordinadors o de tauletes o telèfons mòbils privats o corporatius.

La tecnologia, doncs, ofereix molts avantatges: teletreballar, teleaprendre, fer gestions o gaudir del temps d'oci. Alhora, en l'àmbit més familiar i íntim, ha permès que moltes persones poguessin establir comunicacions digitals, quan les presencials estaven limitades a causa del risc que comportaven per a la salut pública. En les nostres latituds, durant tot aquest temps viscut de restriccions de mobilitat, **la connectivitat online ha estat una plataforma de salvació** no solament professionalment, sinó també emocionalment, pel que fa a l'expressió dels afectes, per bé que no pugui substituir la qualitat de les relacions personals i socials presencials.

És clar que **l'ús excessiu dels dispositius electrònics és perjudicial per a la salut** i, en l'àmbit laboral, contravé de manera clara el dret i la necessitat de descans dels treballadors.

En aquest estudi, analitzarem **la consciència que els directius i les directives i els treballadors i les treballadores tenen del nivell de la seva connectivitat, sobreconnectivitat o desconnexió digital en l'àmbit laboral**, pel que fa a les comunicacions interpersonals. Veurem si els missatges, els correus electrònics, els whatsapps, les trucades telefòniques i tota classe de comunicacions es fan exclusivament dins dels horaris de feina o també en períodes de descans, durant els caps de setmana i el temps de vacances. I n'analitzarem les circumstàncies i les valoracions personals i professionals que hi intervenen. Incidirem, alhora, en la desconnexió digital entesa com un dret dels treballadors i coneixerem la percepció personal que es té de la pròpia salut.

Quan les vacunes contra la covid-19 es van generalitzar entre la gran majoria de població del nostre país, aquesta recerca incideix en **l'alt nivell existent de connectivitat digital en l'entorn laboral**, assumit socialment com una **tendència creixent** més enllà del dret i de la salut.

2. CONTEXT

2.1. El dret a la desconnexió digital. Definició¹

Ens referim a **desconnexió digital com al dret que tenen els treballadors i les treballadores a no connectar-se a cap dispositiu digital** de caràcter professional durant els seus temps de descans i de vacances, i a preservar la seva intimitat personal i familiar. Està adreçat a garantir precisament el respecte al descans.

Aquest dret abasta des del moment que el treballador acaba la seva jornada laboral fins que torna a iniciar la següent.

2.2. Important augment del teletreball i de les hores de feina arran de la pandèmia

Fins a la irrupció de la pandèmia, Espanya se situava en els llocs més baixos de la Unió Europea pel que fa al teletreball. Quan a Suècia abans de la crisi sanitària ja treballaven en remot de manera habitual un 34,5% dels treballadors i les treballadores, a Espanya ho feia menys d'un 4%, aproximadament.

En xifres, l'any 2015 només un 3,4% dels empleats i empleades de Catalunya treballaven de manera ocasional o regular des de casa. El 2019 el percentatge ja arribava al 8,6%. La majoria es concentraven en quatre comunitats autònomes, per aquest ordre: Catalunya, Madrid, Andalusia i València. Amb la pandèmia, les previsions més optimistes van quedar curtes, i **el 2020 es va tancar amb un 17,2% dels empleats de Catalunya fent teletreball**, dada que representa un increment del 119%. El Principat, però, es va veure superat per la Comunitat de Madrid, amb un creixement del 200%, mentre que Andalusia va conservar la tercera posició, segons dades d'un informe del centre d'estudis d'Adecco² fet a partir de l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'últim trimestre del 2020, publicat l'abril del 2021. Aquestes dades queden lluny del 21,5% de la mitjana dels estats de la UE. I bastant més enllà que les dels primers països posicionats en aquesta matèria, com Suècia i Holanda, que superen el 40%.

Tot i aquest fort augment, el govern de la Generalitat estima que hi ha 1,7 milions de persones a Catalunya que duen a terme feines administratives o tècniques susceptibles de poder-se fer remotament, cosa que representaria un 51% dels treballadors i treballadores (incloent-hi tant els que treballen per compte propi –autònoms– com

1. Definició pròpia elaborada a partir de la revisió bibliogràfica.

2. THE ADECCO GROUP INSTITUTE (2021). *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia*. <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>

els que ho fan per a una empresa aliena); percentatge que el sindicat UGT eleva a un possible 57% (UGT, 2020).

Per altra banda, segons l'Enquesta de Població Activa (2020), els treballadors de l'Estat espanyol duen a terme unes **dues mil (2.000) hores extraordinàries** sense rebre res a canvi.

L'informe d'Eurofund (2020)³ assenyala que, des de l'inici de la pandèmia, la feina a casa globalment a la Unió Europea havia augmentat ja un 30%, amb la tendència que aquesta modalitat de treball es continuï incrementant. Alhora, la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball ens ofereix dues dades molt rellevants:

- a. Els treballadors i treballadores que fan la seva feina des de casa tenen **el doble de probabilitats de sobrepasar les 48 hores setmanals** en comparació amb les persones que treballen des de l'oficina.
- b. I gairebé el 30% de les persones que treballen des de casa afirmen fer-ho fora de les hores de feina més de dos dies a la setmana, en relació amb el 5% dels que fan la feina a l'oficina.

2.3. Regulació legal de la desconnexió digital

El fonament per al dret de **desconnexió digital es basa en el dret al descans**. Es tracta d'un dret bàsic i ben establert anteriorment,

que ha ressorgit amb la utilització extensa de **les noves tecnologies**. Aquest dret està subjecte a l'aplicació de noves mesures preventives.

El gener del 2021, l'Organització Internacional del Treball (OIT) publica l'informe «El treball a domicili: de la invisibilitat al treball decent»⁴. L'autora, Janine Berg, reclama als governs que estableixin mesures específiques per contrarestar **els riscos psicosocials** i el dret a la desconnexió digital de les persones que treballen a casa a fi de delimitar clarament els àmbits professionals i personals. L'informe constata que **els teletreballadors i teletreballadores tenen unes condicions laborals pitjors**, fins i tot els que desenvolupen ocupacions i càrrecs d'alt nivell.

En relació amb la regulació legal del teletreball, l'informe de l'OIT assenyala que **la reglamentació del treball a domicili és deficient** i el compliment de la legislació vigent resulta complex.

En aquest sentit, en les mateixes dates (gener de 2021), el **Parlament Europeu** ha aprovat un informe que **reclama a la Comissió Europea una legislació europea que garanteixi als treballadors el dret a desconnectar-se digitalment sense por de patir repercussions**. També reclama uns requisits mínims per dur a terme la feina a distància, que concretin les condicions laborals, els horaris de treball i el descans per adaptar els drets dels treballadors a la nova realitat de l'era digital.

Trobem els **antecedents de la regulació del dret a la desconnexió laboral a França**,

3. Eurofound. Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball. Enquesta europea sobre condicions laborals. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020>

4. International Labour Organisation. Working from home: From invisibility to decent work. Geneve. 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

que, d'una manera genèrica, marca límits al temps de treball quan s'aprova la setmana laboral de 35 hores.

Al mateix país veí, el 2 d'octubre de 2001, la Cort de Cassació de França indica que els treballadors no tenen l'obligació d'acceptar treballar des de casa seva. El 2017 s'aprova la llei El Khomri, on s'indica la necessitat d'adaptar el Codi de Treball a l'època digital. Concretament, s'especifica el **dret a la desconnexió digital⁵ amb similituds amb els Drets Humans** internacionals ja existents. Com a exemple, el dret al descans, recollit per la Declaració de Drets Humans (article 24)⁶ i per l'OIT (Organització Internacional del Treball) (2017).

El 2019, l'adaptació del Codi de Treball francès afegeix la normativa laboral a l'època digital. En concret, diu així:

- Se centren els procediments per al ple exercici per part del treballador del seu dret de desconnexió i l'establiment per part de l'empresa de mecanismes reguladors per a l'ús d'eines digitals, per tal de garantir el compliment dels temps de descans i de vacances, així com el de la vida personal i familiar.
- A falta d'acord, l'empresari elabora una carta, després d'una consulta prèvia amb el comitè social i econòmic. Aquesta carta defineix aquests mètodes d'exercici del dret de desconnexió i també preveu la implementació, per als empleats i el personal de supervisió i direcció, d'accions de formació i sensibilització sobre l'ús raonable de les eines digitals.

Amb el dret a la desconnexió digital hi estan relacionats altres drets: **la conciliació laboral i personal, la seguretat laboral i la salut laboral**. El dret a la desconnexió digital és independent de la mida de l'empresa o del nombre de treballadors de la seva plantilla.

2.4. Regulació legal de la desconnexió digital a Espanya

El dret a la desconnexió digital s'introdueix a Espanya el desembre del 2018, amb la Llei de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. En concret, assenyala els tres punts següents:

Els treballadors i els empleats públics tenen dret a la desconnexió digital a fi de **garantir**, fora del temps de treball establert legalment o convencionalment, **el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances**, així com de la seva **intimitat personal i familiar**.

Les modalitats d'exercici d'aquest dret han d'atendre la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, han de potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i **s'han de subjectar al que estableixi la negociació col·lectiva** o, si no n'hi ha, al que **acordin l'empresa i els representants dels treballadors**.

L'ocupador, amb audiència prèvia amb els representants dels treballadors, ha d'elaborar **una política interna dirigida als treballadors**, inclosos els que ocupin càrrecs

5. Légifrance (2019), Code du travail, Article L2242-17, 7^o. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/

6. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)). https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

directius, en què ha de definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, s'ha de preservar el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com al domicili de l'empleat, vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Així mateix, a l'Estatut dels Treballadors i a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'hi introdueix un esment especial a aquest dret.

El dret a la desconnexió digital es reforça el setembre del 2020, quan el nostre país entrava en la segona onada de la pandèmia per la covid-19⁷, amb **un nou decret sobre el treball a distància**, on s'indica que:

1. Les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen dret a la desconnexió digital fora del seu horari de treball en els termes establerts a la Llei orgànica de 2018.
2. El deure empresarial de garantir la desconnexió comporta **una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball** durant els períodes de descans, així com el respecte a la **durada màxima de la jornada** i a qualsevol límit i precaucions en matèria de jornada que disposi la normativa legal o convencional aplicable.
3. L'empresa, amb audiència prèvia de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una **política interna** adreçada a persones treballadores, incloses les que ocupin llocs directius, en la qual es definiran les modalitats

d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i sensibilització del personal sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques que **eviti el risc de fatiga informàtica**.

4. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de **realització total o parcial de la feina a distància**, així com al domicili de la persona treballadora, vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques. Els convenis o acords col·lectius podran establir els mitjans i les mesures adequades per a garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió en la feina a distància i l'organització adequada de la jornada, de manera que sigui compatible amb la garantia dels temps de descans.

Així, doncs, **la negociació col·lectiva o l'acord amb la representació del personal esdevé l'instrument** –a falta d'una legislació detallada– per dotar de més concreció la normativa de l'exercici del dret a la desconnexió digital i també en relació amb el teletreball.

Pel que fa als treballadors públics, al nostre país, durant l'abril de 2021 el govern espanyol i els sindicats van arribar a un acord per mantenir el teletreball com a modalitat laboral entre els treballadors públics quan s'acabi la pandèmia. Els funcionaris de l'Estat podran continuar teletreballant tres dies a la setmana, si la feina que fan ho permet. Els altres dos dies, la jornada laboral serà presencial. Els que s'hi acullin tindran els mateixos drets i deures que els seus companys que treballin presencialment. Per tant, la mateixa retribució, formació o promoció i períodes de descans, coneguts com de «desconnexió digital».

7. Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf

El teletreball serà voluntari sempre que «es garanteixi la prestació del servei» i la decisió d'acollir-s'hi serà reversible. L'Administració haurà de facilitar als seus treballadors els equips informàtics i les eines que necessitin per a l'activitat, incloses les aplicacions i les eines ofimàtiques i de ciberseguretat. I donarà prioritat als treballadors víctimes de violències de gènere o amb problemes de salut.

2.5. Pandèmia, teletreball i sobreconnexió digital amb l'empresa

A hores d'ara, tant les direccions de les organitzacions com els mateixos treballadors i treballadores han pogut viure i aprendre els avantatges i els inconvenients que comporta el teletreball, fins i tot quan es duu a terme de manera consensuada entre l'empresa i el conjunt dels empleats.

En la nostra anterior recerca de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa UPF-BSM, concloïem que, en la modalitat del teletreball, als directius i les directives els cal exercir un lideratge més proactiu, comunicatiu i dinamitzador per aconseguir el compromís i el sentiment de pertinença dels equips (Cóppulo i Palau, 2020). El factor humà i les anomenades *soft skills*, especialment la comunicació, esdevenen essencials per mantenir la motivació, la cohesió de les persones i la bona marxa de la companyia. Els líders i les líders de les organitzacions es veuen encaminats a desenvolupar i exercir en una mesura més gran i amb més intensitat les seves habilitats i competències interpersonals.

Tot i que el dret a la desconnexió laboral és anterior a l'assumpció del teletreball, és precisament el creixement del treball en remot, habitualment al propi domicili dels treballadors, el que fa que s'hagi d'abordar de manera més decidida.

Els orígens de la regulació horària dels treballadors arrenquen ara fa un segle, el 1919, amb la vaga de l'empresa Riegos y Fuerza del Ebro, filial de la Barcelona Traction Light and Power, coneguda com «La Canadencia» per ser de capital canadenc, assenyala el secretari general del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, Enric Vinaixa⁸. Després de greus conflictes i fins i tot de la mort d'un treballador, es va limitar el temps de treball a vuit hores diàries.

La qüestió de la desconnexió digital, segons l'opinió de Vinaixa, té a veure amb els models productius de les empreses i l'estil de lideratges. Hi ha organitzacions madures i organitzacions no madures, assenyala. Si només es «gestionen cronòmetres», i el cap està acostumat a aixecar el cap per controlar quantes persones hi ha assegudes al seu voltant, estarem davant d'una organització no madura, que crema els seus equips. En la situació de pandèmia, aquest tipus d'empreses troben l'argument justificatiu per no definir els límits de la disponibilitat dels empleats. Si, en canvi, les empreses parteixen d'un pacte inicial no presencial, gestionen el seu pla productiu per assoliment d'objectius i duen a terme un lideratge amb asincronia –que el directiu del Departament de Treball considera bàsic–, el respecte al temps personal es duu a terme de manera conseqüent. Ara bé, fins i tot en organitzacions amb pàtina de modernitat, molt sovint no hi ha els límits de la disponibilitat horària ben definits, però això no es reconeix fàcilment.

8. En entrevista personal realitzada el mes d'abril de l'any 2021.

A les empreses en què hi ha representació legal dels treballadors és més fàcil acotar la disponibilitat horària dels treballadors.

El secretari general de la UGT a Catalunya, **Camil Ros**⁹, destaca precisament la relació que s'ha establert entre la pandèmia, el teletreball –o més exactament **treballar des de casa de manera no ordenada, diu– i la falta de desconnexió digital dels treballadors i les treballadores**. El líder sindical opina que la disponibilitat horària a comunicar-se digitalment ha de ser superior en el cas de persones amb responsabilitats directives, alhora que s'han de respectar escrupolosament els límits horaris laborals amb els treballadors. Ell mateix, com a responsable màxim del sindicat, és molt conscient de la necessitat de respectar aquest dret en les situacions habituals i no d'extrema gravetat o urgència, per bé que assenyala que l'organització d'actes al vespre, fora de la jornada habitual de feina, sovint per part de la mateixa Administració pública, no ajuda a mantenir una racionalització dels horaris.

El sindicat UGT, ja l'any 2019, en les «Orientacions i recomanacions. Negociació col·lectiva»¹⁰ esmentava clarament que cal «exigir el dret a la desconnexió digital, per garantir **el dret a ignorar les ordres fora de l'horari laboral**» dins d'un concepte més ampli referit al «treball segur i saludable» per lluitar contra **la falta de prevenció a les empreses** i contra els riscos psicosocials que generen les noves tecnologies», amb especial incidència en la prevenció.

Concretament, exposa: «La negociació col·lectiva ha de permetre crear **llocs de treball més segurs i saludables**, i no hi ha millor

manera que fent una bona **acció preventiva**. La UGT de Catalunya considera que cal estipular clàusules que exposin la necessitat de realitzar l'avaluació de riscos, en especial les **avaluacions de riscos psicosocials i ergonòmiques**, incloent-hi les derivades de l'ús de les noves tecnologies de la informació. Són necessàries estratègies de **detecció precoç** de situacions de risc a través de la vigilància de la salut específica, que incloguin l'aspecte psicosocial. Especial atenció mereixen els riscos psicosocials i les **noves patologies que es derivin de l'ús de les noves tecnologies**. Caldrà estar alerta a **l'ansietat, la fatiga i sobretot l'addicció** que puguin generar l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, en qualsevol de les seves modalitats: tauletes, *smartphones*, aplicacions, etc.».

Cristina Torre¹¹, secretària d'Acció Sindical de Comissions Obreres a Catalunya, farmacèutica de formació, creu en la mateixa línia que **l'emergència del teletreball** a causa de la pandèmia s'ha dut a terme **sense una pauta formativa que indiqui pauses ergonòmiques, descans mental i organització del temps de treball**. Creu, a més, que **la legislació ha de ser molt més concreta**, ja que l'actual és insuficient, i encara que indiqui que a les empreses s'ha de dur a terme la desconnexió digital, a la pràctica permet a la direcció prendre les decisions que vulgui en aquest àmbit, i de fet les **empreses continuen sense tenir polítiques clares de desconnexió**.

Novament, com deia també des del govern de la Generalitat Enric Vinaixa, Torre assenyala que, tot i que les normatives diuen que les empreses han d'informar la seva representació sindical del seguiment del dret a la desconnexió, a la pràctica la majoria de

9. En entrevista personal realitzada el mes de juny de l'any 2021.

10. UGT. «Orientacions i recomanacions. Negociació col·lectiva» (2019).
http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio_colectiva_2019.pdf

11. En entrevista personal realitzada el mes de maig de l'any 2021.

les empreses del nostre país són petites, i els seus treballadors no estan sindicats, de manera que aquest punt queda en no res. Per altra banda, afegeix la sindicalista, cal incidir a formar en la idea que **la desconnectivitat laboral és una qüestió de salut pública**, tenint en compte alhora que els efectes de l'organització de la feina poden fer emmalaltir els treballadors i contribuir especialment a patir **trastorns mentals**.

Tampoc les Administracions públiques com proven –segons l'opinió de Cristina Torre– si les empreses determinen unes condicions de treball que protegeixin la salut dels seus empleats, tal com marca la llei. Com a exemple, recorda la situació viscuda a Lleida amb la recollida de la fruita duta a terme per treballadors –alguns en situació irregular– que vivien en condicions de salubritat pèssimes, cosa que va fer que es contagiessin entre ells i que la covid-19 s'estengués per tota la zona geogràfica del Segrià.

Joan Carles Gallego¹², actual diputat de Catalunya en Comú al Parlament de Catalunya, exsecretari de CCOO a Catalunya, opina que **són els directius els que consideren més que han d'estar tot el dia connectats**, com una manifestació de la seva **implicació i el seu compromís** amb les empreses. Habitualment, **des de les direccions es pressiona** les persones que tenen sota el seu comandament perquè atenguin els seus missatges. Gallego afirma que molts empresaris «creuen que els treballadors són seus». Teòricament, els treballadors volen dur a terme les hores de desconnexió, però la pressió del directiu i la voluntat del treballador de no decebre'l fan que a les onze de la nit s'acabi mirant si el cap ha enviat

algun correu electrònic. I encara més, fins i tot dins de l'horari de treball, tampoc es respecta la desconnexió digital. Tot d'una, **el directiu sent l'impuls** de saber qualsevol detall i envia un missatge al treballador, interrompent la seva feina, per preguntar-li si algú ha respost o no a un correu electrònic, per exemple, fet que es podria plantejar tranquil·lament l'endemà dins d'una reunió de treball. No és que els directius vulguin molestar els treballadors, es tracta d'un fet cultural.

Per altra banda, conclou Gallego, el contingut de la legislació existent en matèria de desconnexió digital ha de concretar-se en els convenis col·lectius, sector a sector, conveni a conveni. Però, fins i tot a les empreses que formalment tenen regulat el dret a la desconnexió digital, no se'n sap el grau de compliment.

Fabián Mohedano¹³, promotor de la Iniciativa per a la Reforma Horària –entitat nascuda l'any 2014 que pretén incidir en la reforma dels horaris, de manera que s'assoleixi l'adaptació a «uns temps més humans i més cívics en el marc de les transformacions de la Catalunya que ve»– i que posteriorment ha estat president del Consell Assessor per a la Reforma Horària, creu que **el teletreball no consisteix a treballar igual, però a casa**. Arran de la pandèmia, opina que **s'ha fet el salt tecnològic, però no s'ha fet el cultural**. Falta¹⁴, per exemple, implementar el dret a la desconnexió. Globalment, el que cal és **compactar la jornada** per sortir de treballar abans, tenir horaris flexibles d'entrada i sortida, avançar els horaris dels àpats, anar a dormir també més d'hora, reduir a una hora com a molt

12. En entrevista personal realitzada el mes de març de l'any 2021.

13. En comunicació personal realitzada el mes de març de l'any 2021.

14. Intervenció de Fabián Mohedano (juny, 2020) en la Comissió especial d'Estudi sobre els usos del temps per a impulsar polítiques concretes de racionalització, de les Corts de la Comunitat Valenciana, recollides per diversos mitjans de comunicació.

la pausa per dinar i tancar abans els serveis i els equipaments públics.

Per això, reclama al Govern un pacte social i **una llei que s'ocupi de les qüestions que afecten l'ús del temps i els mateixos ritmes circadianis de la ciutadania**. En aquest sentit afegeix que **l'escenari postpandèmia representa una oportunitat** per plantejar mesures de transformació. Perquè, a més, és compatible que els treballadors i treballadores millorin la seva qualitat de vida amb el fet que l'empresa guanyi més diners.

Caldria, creu Mohedano, dur a terme una política pública a Catalunya ben definida en aquest sentit, per arribar a aconseguir que **la Unió Europea i l'ONU es posicionin en la dècada vinent sobre la necessitat que els estats impulsin agendes amb polítiques del temps integrals** (treball, educació, ciutats, mobilitat, consum, oci, etc.). Aquest punt està molt relacionat amb els ODS (Objectius de Desenvolupament Sostenible, 2030, impulsats per l'ONU) i les transformacions que està experimentant el món actualment.

2.6. Efectes de la connectivitat digital sobre la salut

El concepte de desconnexió té l'origen en la ciència, més específicament en la neurociència, i així ens referim a connexions cerebrals.

Desconnectar digitalment té un impacte beneficiós en la nostra salut, ja que pot millorar la qualitat del son i la capacitat de concentració, alhora que pot **reduir l'estrès i millorar la salut mental**.

Hi ha una relació directa entre les persones que més usen Internet i les que tenen depressions i estrès emocional (Morrison i Gore, 2010). Els estudis, com el publicat pel *Journal of Psychopathology*¹⁵, ens demostren que **bona part dels problemes de salut mental estan directament relacionats amb el fet de reemplaçar les relacions personals i les amistats offline per relacions i amistats online**. És a dir, es continuen tenint relacions interpersonals i interactuant amb altres persones, però es deixa de fer-ho cara a cara.

Desconnectar digitalment pot reduir també els nivells d'ansietat. Un altre estudi publicat a la revista *Computers in Human Behavior*¹⁶ mostrava que els joves que més feien servir el telèfon mòbil no solament tenien més ansietat que la resta, sinó que se sentien menys feliços i asseguraven tenir menys benestar. **La recerca conclou que no usar el telèfon mòbil durant**

15. MORRISON, C.M., I GORE, H. (2010). *The relationship between excessive Internet use and depression: a questionnaire-based study of 1,319 young people and adults*. *Journal of Psychopathology*, 43(2), 121-126. DOI: <https://doi.org/10.1159/000277001>

16. LEPP, A., BARKLEY, J.E. I KARPINSKI, A.C. (2014). *The relationship between cell phone use, academic performance, anxiety, and satisfaction with life in college students*. *Computers in human behavior*, 31, 343-350. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.049>

unes hores ja podia reduir el nivell d'ansietat (Lepp, Barkley i Karpinski, 2014).

Per altra banda, **dues hores abans d'anar a dormir és recomanable deixar d'usar qualsevol dispositiu electrònic**, especialment el telèfon mòbil, com recomana el Dr. Javier Albares, especialista en Neurofisiologia Clínica i Medicina del Son¹⁷, si no es vol tenir insomni.

Actualment, moltes persones arriben al moment de dormir **sobreestimulades**. Cal haver abandonat el telèfon mòbil, l'ordinador o la tauleta per dos motius bàsics: perquè **al cervell li cal no rebre més informació per poder descansar** i, alhora, perquè **la freqüència d'ona que emet la llum blava de les pantalles també sobreestimula el còrtex cerebral i redueix la producció de melatonina**. La llum blava confon el cervell, com si fos de dia, i retarda la fase REM del son, la més profunda i reparadora. Per poder dormir bé –en quantitat d'hores i qualitat del son– cal poder-se desconnectar digitalment, tant dels temes de feina com dels personals, i arribar al son descansats, en unes condicions d'equilibri. **Dormir malament augmenta els trastorns psiquiàtrics i els problemes vasculars, provoca més sinistralitat i menys rendiment** a la feina, entre altres coses. És imprescindible seguir una higiene del son en condicions òptimes, perquè el cervell necessita descansar. Ment en calma i cos tranquil. Cal aprendre a practicar el «no fer».

Contràriament, en la nostra **societat l'ús dels telèfons mòbils no para d'augmentar**. L'any 2019 un 28% dels adults havia **tingut insomni com a conseqüència de fer servir smartphones al llit** –cosa que es coneix com a vamping–, segons dades de la investigació del fabricant de telèfons intel·ligents OnePlus referides a Europa. Una xifra que

arriba al 97% dels *millennials* que confessen haver tingut insomni per haver-se quedat fins molt tard consultant el mòbil.

Dormir menys de vuit hores de manera rutinària compromet l'estat d'alerta, el temps de reacció, l'estat d'ànim i l'eficiència i la productivitat (Adams *et.al.*, 2016; Greenfield, 2015).

A més, les alteracions regulars del son estan associades amb trastorns que inclouen **l'obesitat, la diabetis, les malalties cardíaques i el càncer** (Hillman i Lack, 2013). El so dels missatges provoca **respostes hormonals, que inclouen l'augment de l'adrenalina**. Òbviament, no és gens recomanable sentir-los abans d'anar a dormir.

En la nostra anterior recerca, duta a terme per l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-BSM, el desembre del 2020 (en plena pandèmia), constatàvem que gairebé la meitat dels entrevistats admetien no dormir bé o no suficientment –set o vuit hores diàries– (48,8%) (Cóppulo i Palau, 2020). Així, incidim en la importància de preguntar sobre aquesta qüestió a la mostra de la recerca present.

2.7. Hiperconnectivitat o sobreconnexió

En aquesta investigació analitzem el grau de connexió o desconnexió digital que tant treballadors i treballadores, com directius i directives, tenen fora de la seva jornada laboral. Ara bé, quan podríem definir que **s'ha arribat a un nivell d'hiperconnectivitat o de sobreconnexió?** La psicòloga especialista en salut digital **Gabriela Paoli**¹⁸ ens

17. En entrevista personal realitzada el mes de juny de l'any 2021.

18. En entrevista realitzada el mes de juny de l'any 2021.

ofereix la següent definició: «Ens referim a hiperconnectivitat o sobreconnexió quan les persones fan un **consum excessiu d'Internet**, encara que sigui amb finalitats diferents, i se'n ressent la seva salut física o mental a termini curt o mitjà. Quan el temps i la freqüència de connexió són problemàtics, amb conseqüències negatives per a la persona i el seu entorn». I encara afegeix, que «el concepte de sobreconnexió està lligat directament als efectes negatius que aquesta connectivitat genera en la salut de l'individu. Alhora, l'abús en el temps de connexió pot generar fàcilment una dependència o una addicció».

Les comunicacions o sobreconnexions digitals generen també un **tecnoestrès**, que de manera inconscient pot comportar **sentir aversió a anar a una reunió o a treballar presencialment**. Es generen moltes pors, també la de la comunicació directa i espontània, alhora que es desencadena una **nomofòbia**, que consisteix en la por irracional a sortir de casa sense el telèfon mòbil. La nomofòbia es caracteritza per un fort malestar i l'ansietat que sent una persona quan s'adona que té el telèfon apagat, que està fora de cobertura, sense bateria o que se l'ha oblidat en algun lloc. El conflicte intern que viu li genera intranquil·litat i estrès, en veure's desconnectada durant un cert temps.

Un estudi conjunt de les universitats Lehigh University, Virginia Tech i Colorado State University¹⁹ ha posat el focus en un factor poc conegut. El problema no és únicament haver de dedicar temps a contestar correus

electrònics o whatsapps fora d'hores, sinó l'estrès anticipat que suposa l'expectativa de poder rebre en qualsevol moment un missatge que exigeixi resposta. Aquesta expectativa genera la pressió d'haver de comprovar els dispositius electrònics reiteradament, amb la impossibilitat de desconnectar. Si una organització perpetua la cultura d'haver d'estar «sempre on»; és a dir, «sempre connectat digitalment», pot acabar provocant un estrès crònic als seus empleats, ja que no poden arribar mai a desvincular-se emocionalment de la feina.

Tot i que l'addicció al telèfon mòbil no està catalogada, ni definida encara en cap tractat com el DSM-5²⁰ de l'Associació Americana de Psiquiatria, ni tampoc per l'OMS (Organització Mundial de la Salut), l'any 2018 sí que l'agència de l'ONU va reconèixer els trastorns relacionats amb els videojocs i la dedicació excessiva a Internet com a una patologia del comportament en l'onzena revisió de la seva classificació internacional de malalties (ICD-11)²¹ o CIM-11, en la sigla en català. El mateix any, el Ministeri de Sanitat espanyol va incloure la tecnologia en el Pla Nacional d'Addiccions (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2017). Per la seva banda, el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya s'hi refereix com a «addiccions comportamentals» i les inclou, efectivament, en el seu Pla de Drogues i Addiccions Comportamentals 2019-2023 (Agència de Salut Pública de Catalunya, 2019).

19. BELIKIN, L., BECKER, W. J. I CONROY, S. (2016). *Exhausted But Unable to Disconnect*. <https://source.colostate.edu/anticipatory-stress-of-after-hours-email-exhausting-employees/>

20. El DSM-5 és el Manual Diagnòstic i Estadístic nord-americà que recull els trastorns i les malalties mentals; referent internacional per a metges especialistes, personal sanitari en general i investigadors, que defineix i classifica els trastorns mentals amb l'objectiu de millorar els diagnòstics, els tractaments i la investigació.

21. World Health Organisation (2019). *International Classification of Diseases (ICD) 11th Revision. The global standard for diagnostic health information*.

2.8. Conductes addictives a Internet

L'any 2020, la població a l'Estat espanyol va estar de mitjana 6 hores i 11 minuts diaris connectada a Internet, és a dir, una quarta part del dia, segons dades de l'informe anual «We are social»²².

El Dr. Joan Colom²³, subdirector general de Drogodependències de l'Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya, assenyala que, des de l'Administració pública, cada cop s'està més preocupat per l'ús que es fa dels dispositius electrònics (telèfons intel·ligents, tauletes electròniques, televisors intel·ligents, consoles, ordinadors, etc.).» I és que **l'ús d'aquests dispositius per se afecta negativament la salut, ja que s'associa, entre altres, a l'augment del sedentarisme, a l'alteració del ritme circadiari i a l'aparició o agreujament de problemes oculars** (Vandelanotte et.al., 2009; Chang et.al., 2014; Liu et.al., 2021).

D'altra banda, l'ús problemàtic d'aquests dispositius s'associa amb un deteriorament més gran de la salut amb i l'aparició **d'addiccions comportamentals, trastorns depressius i d'ansietat i obesitat**.

A causa de la ràpida i continuada evolució i l'àmplia diversitat d'aquests dispositius, així com també del tipus d'ús que se'n fa, és molt complicat establir un llindar clar de temps sobre quan l'ús esdevé o no problemàtic (Sábada et.al., 2021). En canvi, sí que s'han identificat **6 símptomes que es presenten quan la persona ha desenvolupat una addicció comportamental** (Griffiths, 2013).

Aquests símptomes esdevenen criteris clínics i es poden utilitzar tant per avaluar si hi ha una possible addicció a la feina com a l'ús d'aquests dispositius:

1. **Saliència:** L'ús d'aquests dispositius es converteix en **l'activitat més important** en la vida de la persona i domina els seus pensaments, sentiments i comportaments. Per exemple, es pot estar constantment preocupat per si s'ha rebut o no correus electrònics i es té la necessitat de revisar-ho molt freqüentment, interrompent les activitats diàries. El concepte de saliència²⁴ és molt descriptiu. Aquest comportament conduiria a la **pèrdua d'activitats socials o acadèmiques**, a la pèrdua d'ajustament a la realitat, a una falta de cura en la higiene personal i l'alimentació, insomni, ansietat, depressió, etc.
2. **Modificació de l'estat anímic:** Canvis de l'experiència anímica subjectiva en utilitzar els dispositius. Per exemple, sentir alleujament quan es revisa el correu electrònic.
3. **Tolerància:** Necessitat d'incrementar l'ús d'aquests dispositius per poder experimentar els mateixos efectes en els canvis anímics que se sentien anteriorment. Per exemple, anar augmentant la freqüència de la revisió del correu electrònic.
4. **Símptomes d'abstinència:** Sentir incomfortat o malestar físic o psicològic quan la persona té un impediment per utilitzar els dispositius i aquesta activitat es redueix de manera sobtada o bé

22. <https://wearesocial.com/es/blog/2021/02/digital-2021-espana-8-millones-de-nuevos-usuarios-en-redes-sociales>.

23. En conversa personal realitzada el mes de juny de l'any 2021.

24. Capacitat de relacionar les funcions cerebrals d'integració, que permet fer una selecció entre els diferents estímuls que rep una persona, per centrar l'atenció en la informació que interessa. La resta d'estímuls queden en un segon pla o anul·lats.

s'interromp. Per exemple, sentir irritabilitat o tenir tremolors quan s'arriba a un lloc sense cobertura i no es podrà revisar el correu electrònic.

5. **Conflictes:** Aparició de conflictes amb les persones de l'entorn, amb altres activitats o amb un mateix arran d'estar utilitzant massa aquests dispositius. Per exemple, s'originen discussions a l'entorn familiar o es deixen de realitzar altres activitats d'oci. Fins i tot la mateixa persona que té un comportament addictiu sent que n'està perdent el control.
6. **Recaiguda:** intents sense èxit de reduir l'ús dels dispositius.

En síntesi, els especialistes reconeixen que s'està davant d'una conducta addictiva a Internet (CAI) –que no és estrictament una addicció– quan essencialment existeix un patró de comportament caracteritzat per **la pèrdua de control sobre el temps de consum**, a més d'altres manifestacions fisiològiques, conductuals i cognitives. És a dir, **el comportament addictiu suposa la prioritat per a l'individu.**

En definitiva, en paraules de la psicòloga Gabriela Paoli, **la hiperconnectivitat és el gran forat negre per on s'escapen el temps i la salut.**

2.9. El teletreball i les connexions digitals no permeten innovar

La tendència incipient actual se situa a tornar a l'oficina al més aviat possible i tant com es pugui. Grans corporacions tecnològiques com **Google, Facebook, Twitter i Square, de Silicon Valley**, que havien ofert als empleats l'opció de teletreballar indefinidament si s'ho estimaven més, han canviat totalment d'opinió. Des de l'abril del 2021, ja poden tornar a l'oficina de manera voluntària, i a partir del setembre d'aquest mateix any ho hauran de fer obligatòriament. **Amazon**, per la seva banda, situa la cultura centrada en l'oficina com a línia operativa de base.

Per què? Els directius d'aquestes grans corporacions tecnològiques opinen que, tot i que tècnicament la connexió digital amb els empleats és total, resulta **paradigmàtic que no es pugui construir una cultura d'innovació treballant des de casa, fora de la seu corporativa de les empreses.**

Semblaria que es constata que **les persones que teletreballen no connecten tant, ni innoven o intercanvien idees amb els seus companys, com quan comparteixen un mateix lloc de treball. Interactuar cara a cara acaba sent una part essencial de qualsevol negoci.** I les cares s'han de veure sense la intermediació d'una pantalla. La tecnologia ofereix moltes possibilitats de mobilitat, flexibilitat, independència i fins i tot una qualitat de vida més gran, però també comporta més desavantatges.

2.10. Bones pràctiques: empreses que han regulat la desconnexió digital

La **Fundació Factor Humà**, una organització que té l'objectiu de millorar la gestió de les persones en les organitzacions, creada i promoguda per l'economista i política **Merçè Sala** l'any 1997, va elaborar una «unitat de coneixement» referida a la desconnexió digital l'any 2019²⁵, que pot servir de pauta a les empreses.

A tall d'exemple, esmentem algunes empreses que han acordat en els convenis el dret a la desconnexió laboral dels seus treballadors i treballadores.

La multinacional d'origen suec **IKEA** l'any 2018 va dur a terme una regulació pionera de la desconnexió digital, que indica que els treballadors i les treballadores tenen **el dret a no contestar a correus electrònics, whatsapps o qualsevol altre tipus de comunicació fora del seu horari de treball** per protegir aquest espai personal i permetre descansar a la ment. La mesura es va acompanyar **d'una sensibilització de les persones en rols de comandament** i dels treballadors i treballadores per tal de fer-los conscients del nou dret i canviar les inèrcies comunicatives.

La multinacional d'assegurances francesa **AXA**, en el conveni col·lectiu aprovat el 2017, recollia per primera vegada a Espanya el dret a la desconnexió digital. La mesura estava emmarcada dins de la seva política de conciliació i flexibilitat de l'empresa i reforçava les seves accions d'*employer branding*, ja que ajudava a **atraure talent** en aprofundir en les polítiques d'igualtat, conciliació i flexibilitat.

El redactat de l'article del conveni fa una reflexió sobre l'evolució de les formes del treball i reconeix de manera genèrica el dret dels treballadors i treballadores a no respondre a trucades o correus fora de l'horari de treball. Per tant, la **persona no se sent obligada a portar sempre un mòbil carregat a sobre**, ni a respondre a l'instant quan es rep un correu o un whatsapp. Literalment, el text diu: «Les parts signatàries d'aquest conveni coincideixen en la necessitat d'impulsar el dret a la desconnexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral. Per tant, excepte a causa de força major o circumstàncies excepcionals, **AXA reconeix el dret dels treballadors a no respondre als correus o missatges professionals fora del seu horari de treball**».

El caràcter pioner de la mesura va generar un impacte mediàtic. Tot i que el redactat posa l'èmfasi en el dret a no respondre, internament també va tenir molt de ressò, perquè alguns equips i persones col·laboradores se sentien obligats a respondre als missatges rebuts de manera ràpida. Els comandaments van deixar d'enviar missatges en caps de setmana o en horaris estranys, i es va començar a **generar un canvi cultural**.

Altres empreses també han avançat en la línia de permetre descansar digitalment els seus empleats i empleades. El IX Acord Marc del **Grup Repsol** afegeix el dret a la desconnexió fora del temps de feina com a principi de conciliació de vida privada i vida personal. **Telefónica**, el **Grup Santander** o **Laboratoris Théa** també han implementat la desconnexió digital en les seves relacions laborals.

Posats en contacte precisament amb la directora general de Laboratoris Théa a

25. Fundació Factor Humà (2019). *Desconnexió digital. Unitat de coneixement*. <https://factorhumana.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cat.pdf>

Espanya (d'origen francès), **Ana Fernández Larragueta**²⁶, ens diu: «Actualment teletreballem dos o tres dies a la setmana. No s'ha decidit encara quants dies de feina a casa es faran quan s'acabi la pandèmia, però segurament mantindrem aquesta proporció. Pel que fa a la desconnexió digital, tot i que no ho hem integrat en cap document, forma part de la cultura de Théa. Fora de l'horari o durant els caps de setmana, no és habitual enviar correus electrònics, ni hi ha cap obligació, ni sensació d'obligació, de contestar a cap missatge, fins i tot en els nivells directius de la companyia. Això s'ha mantingut també durant l'època de la crisi sanitària». Fernández Larragueta continua: «El resultat de la desconnexió digital és un **increment de la qualitat de vida**, ja que facilita que el treballador pugui desconnectar i **recuperar els nivells d'energia**. Això es veu reflectit en un **increment del benestar i la productivitat**. La recerca que dueu a terme em fa pensar que seria molt interessant per a nosaltres incloure aquest punt referit a la desconnexió digital dins del codi de conducta que tenim».

Per a la directora de la **Fundació Factor Humà**, **Anna Fornés**²⁷, la pregunta que haurien de fer-se els directius i les directives abans d'enviar un missatge fora d'hores als seus treballadors seria: «**S'està cremant l'empresa?**». Si la resposta és no, cal saber esperar; però entre els càrrecs directius hi ha moltes persones –homes i dones– que **no duen una vida professional i personal equilibrada**; que **són addictes al treball** i que elles mateixes viuen un estrès que no els facilita posar el fre i no enviar un missatge fora d'hores. **Aquest tema és tabú**, no se'n parla.

26. En conversa personal el mes de juny de l'any 2021.

27. En conversa personal el mes de maig de l'any 2021.

3. HIPÒTESI DE TREBALL

La nostra hipòtesi de treball la formulem en l'expressió següent:

La crisi sanitària i econòmica per la covid-19 ha fet créixer el teletreball i la connectivitat digital en els àmbits laborals fins a nivells de risc per a la salut.

4. OBJECTIUS

Aquest estudi busca els següents objectius:

1. Concretar el **nivell de connexió digital** dels treballadors i les treballadores en l'àmbit laboral, amb especial incidència en aquelles que teletreballen.
2. Conèixer els **tipus de comportaments** més importants que duen a terme en relació amb les comunicacions digitals i els horaris de feina i descans.
3. Evidenciar **les causes** que poden conduir a una connexió digital fora dels horaris de feina en l'àmbit professional.
4. Descobrir **la relació** que treballadors i treballadores estableixen **entre la connectivitat digital i la seva salut**.
5. Fer palès **el nivell de conscienciació** per part de treballadors i empreses de la necessitat de conciliar i, alhora, de distingir entre temps personal i professional.
6. Determinar **la relació entre teletreball, connexió digital i salut**.
7. Determinar la necessitat **d'acordar, pactar i regular la connectivitat digital** en l'àmbit laboral.

En definitiva, es tracta de veure si els treballadors i treballadores i els directius i directives d'empreses a Catalunya creuen, i actuen sabent-ho, que la desconnexió digital és un dret laboral imprescindible per a la salut.

5. METODOLOGIA DE TREBALL

Per dur a terme la present recerca, elaborada del febrer al juliol del 2021, s'ha seguit una metodologia de treball que combina aspectes qualitatiu i quantitatiu. S'han seguit els passos següents:

1. Revisió i anàlisi de bibliografia relacionada amb l'àmbit d'estudi.
2. Realització d'entrevistes qualitatives a 10 professionals de la salut i el treball.
3. Elaboració d'un protocol d'enquesta format per 20 preguntes tancades de resposta obligatòria, una pregunta no obligatòria sobre l'empresa on l'enquestat o l'enquestada treballa i una pregunta de valoració global oberta¹.
4. Elaboració d'una demanda de col·laboració per escrit i telefònica per fer-la arribar a persones, empreses i institucions de manera personalitzada.
5. Transmissió de la demanda a 223 directors i directores de recursos humans d'empreses amb seu a Catalunya, a més d'altres càrrecs directius, demanant-los el nom i el correu electrònic de:
 - El CEO o director/a general.
 - 10 treballadors/res que ocupin posicions de responsabilitat diferent, amb paritat de gènere.

I remarcant:

- Que si l'empresa no arriba als 10 treballadors, també ens podien fer arribar els contactes de les persones que tinguessin contractades per tenir representació de microempreses (d'1 a 10 persones), d'empreses petites (d'11 a 50 persones) i d'empreses mitjanes i grans (a partir de 51 persones treballant-hi), així com representació de persones autònomes.
- El compromís de confidencialitat de les opinions.
- Que a cada persona si li enviarà l'enquesta perquè la pugui contestar privadament.
- Que respondre l'enquesta no comporta més de 10 minuts aproximadament.

1. Vegeu l'Annex A.

El contacte amb les empreses es va realitzar a partir de la col·laboració en les gestions de gerència de l'Ajuntament de Barcelona, de l'Institut Ramon Llull i de la PIMEC, sumats als contactes personals i professionals de l'equip d'investigació de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-BSM.

6. Durant la franja compresa entre el dilluns 19 d'abril i el dilluns 17 de maig de 2021, s'administra el protocol d'enquesta a directius i directives, i treballadors i treballadores de 97 empreses a través d'un qüestionari elaborat amb *Google Forms*.
7. L'anàlisi dels resultats i la descripció estadística es duen a terme utilitzant el *software* SPSS. S'obtenen 608 respostes de 93 empreses, que representa un índex de resposta per empresa del 41,7%, tenint en compte les 223 contactades inicialment.
8. S'elabora l'informe de resultats, les conclusions i les recomanacions, alhora que el context, els límits i la discussió de la investigació.

6. MOSTRA

Component qualitatiu: entrevistes

Les entrevistes qualitatives s'han dut a terme amb les següents persones:

- **Albares, Javier**, metge, especialista en Neurofisiologia Clínica i Medicina del Son. Membre de la Iniciativa per a la Reforma Horària.
- **Colom, Joan**, metge, subdirector general de Drogodependències, Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya.
- **Fernández Larragueta, Ana**, directora general de Laboratoris Théa a Espanya.
- **Fornés, Anna**, directora de la Fundació Factor Humà.
- **Gallego, Joan Carles**, diputat de Catalunya en Comú al Parlament de Catalunya, exsecretari general de Comissions Obreres a Catalunya (2008-2017).
- **Mohedano, Fabián**, promotor de la Iniciativa sobre la Reforma Horària. President del Consell Assessor per a la Reforma Horària (2015-2016).
- **Paoli, Gabriela**, psicòloga especialista en Salut Digital.
- **Ros, Camil**, secretari general de la UGT (Unió General de Treballadors) a Catalunya.
- **Torre, Cristina**, secretària d'Acció Sindical de Comissions Obreres a Catalunya.
- **Vinaixa, Enric**, secretari general del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de la Generalitat de Catalunya.

Component quantitatiu: enquesta

Es graven 610 respostes de l'enquesta i se n'eliminen dues per repetició. Un cop depurades, la mostra queda conformada de la següent manera:

- 608 persones que treballen en 93 empreses situades a Catalunya,
- que pertanyen a 40 sectors diferents i
- d'àmbit públic i privat.

- Es tracta d'una mostra paritària respecte al gènere i
- amb diversos rangs d'edat.

Les 93 empreses i persones autònomes que hi han col·laborat es llisten per ordre alfabètic a l'Annex B. L'Annex C conté els logos de les empreses, col·locats segons l'ordre de participació en l'enquesta.

7. RESULTATS

Seguidament s'analitzen els resultats. Les preguntes del protocol d'enquesta¹ s'agrupen en els 6 àmbits següents:

1. Perfil de la mostra enquestada (preguntes 14-20)
2. Condicions de treball (preguntes 1, 2, 10, 11)
3. Hàbits de descans, salut, tecnologia i connectivitat (preguntes 3, 4)
4. Gestió del temps, comunicació telemàtica i satisfacció (preguntes 5, 6, 7, 8)
5. Connectivitat i productivitat (pregunta 9)
6. El dret a la desconnexió digital (pregunta 12)

7.1. Perfil de la mostra

Analitzem tot seguit les característiques més rellevants de la mostra del present estudi.

7.1.1. Gènere de les persones enquestades

La mostra analitzada és paritària. El 44,4% són homes i el 55,3% són dones. Un 0,3% de la mostra; és a dir, dues persones, han preferit no indicar el seu gènere.

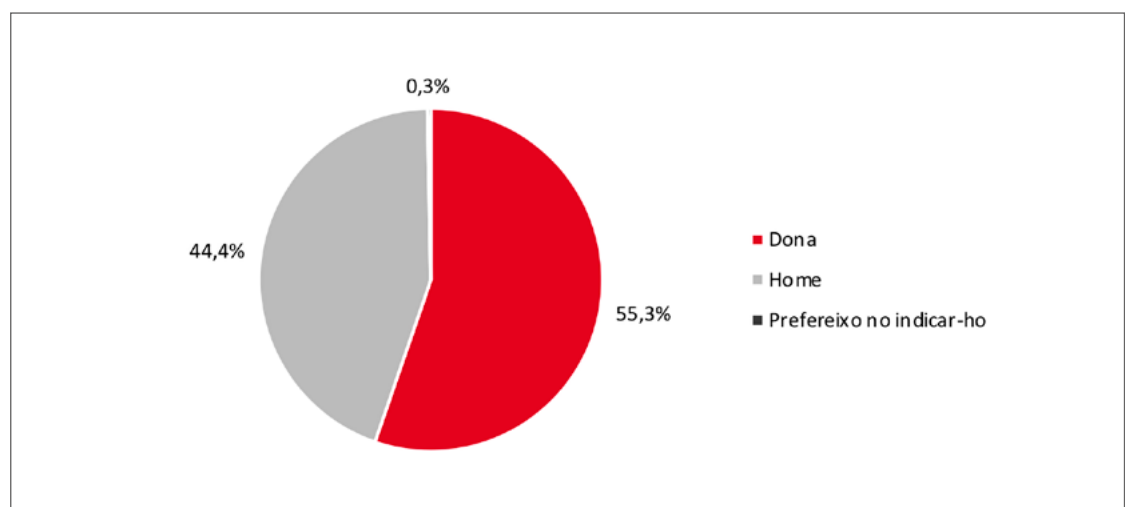


Figura 1. Gènere de les persones enquestades

1. Vegeu l'Annex A.

7.1.2. Edat de les persones enquestades

Més de la meitat de les persones entrevistades (52,5%) tenen de 45 a 60 anys, i una mica més d'un terç (34,9%) són persones de 30 a 45 anys. Els més grans, de 60 a 75 anys, conformen un 6,7% de la mostra, xifra propera als joves de menys de 30 anys, que representen un 5,9% del total.

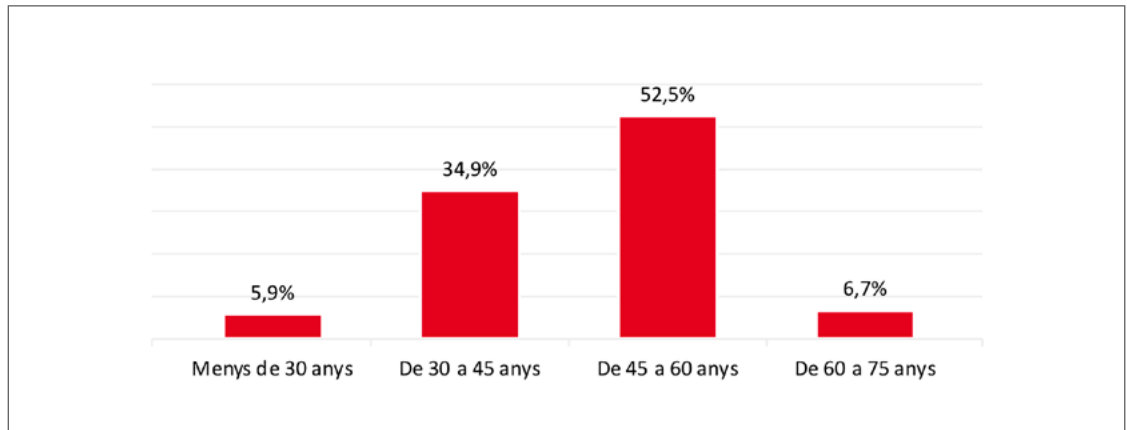


Figura 2. Edat de les persones enquestades

7.1.3. Persones que tenen sota la seva responsabilitat

La primera dada que assenyalem és que gairebé dues de cada tres persones enquestades (65,50%) tenen altres treballadors i treballadores a l'empresa sota la seva responsabilitat professional. Destaca també que gairebé una quarta part del total (24,7%) tenen a càrrec seu menys de cinc persones.

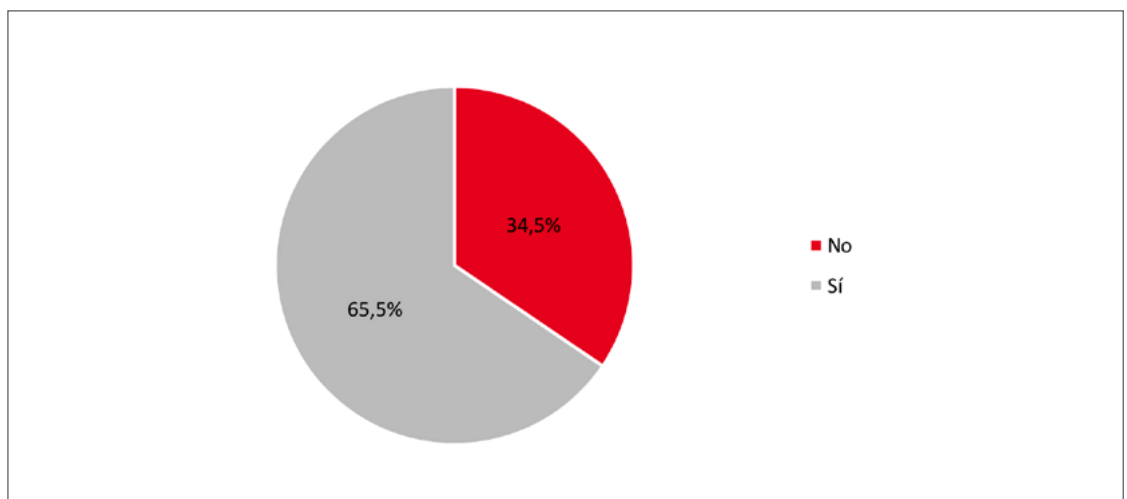


Figura 3. Tenen persones sota la seva responsabilitat professional

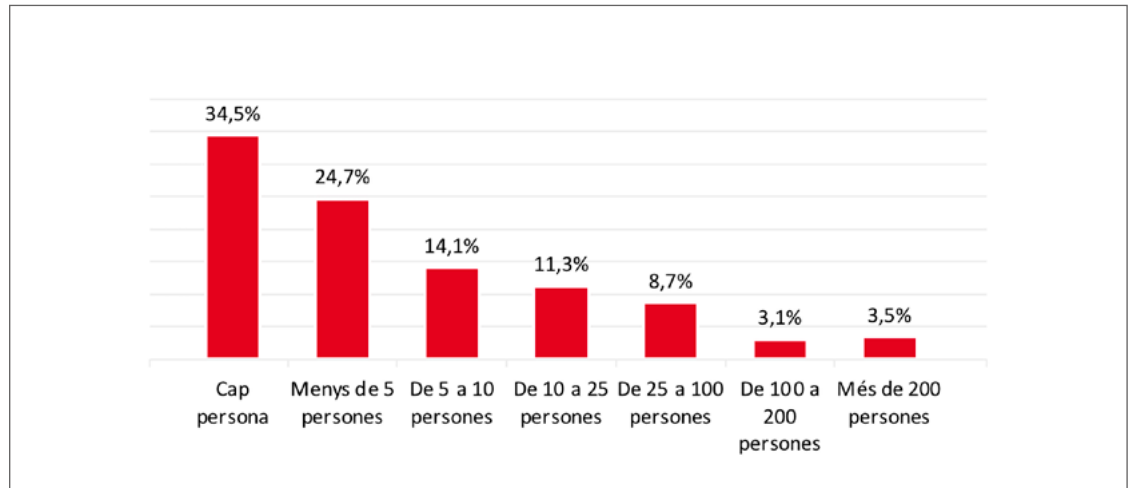


Figura 4. Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat

7.1.4. Posició dins de l'empresa

Les persones que conformen la mostra analitzada tenen responsabilitats diferents en la seva empresa. Gairebé la meitat (47,4%) tenen una posició directiva o actuen com a caps d'àrea (13,0%), cosa que representaria un 60,4% del total. Un 36,5% no té cap responsabilitat de direcció.

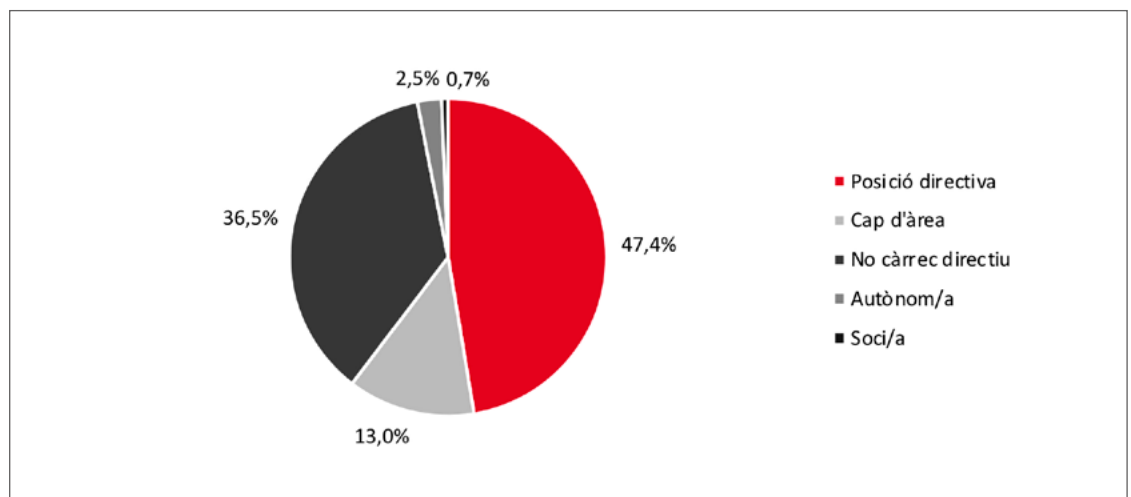


Figura 5. Posició dins de l'empresa

7.1.5. Detalls de l'empresa on treballen

- **Empreses privades i empreses públiques**

Dues de cada tres empreses on treballa la mostra entrevistada són privades (66,0%). La resta (34,0%) són públiques.

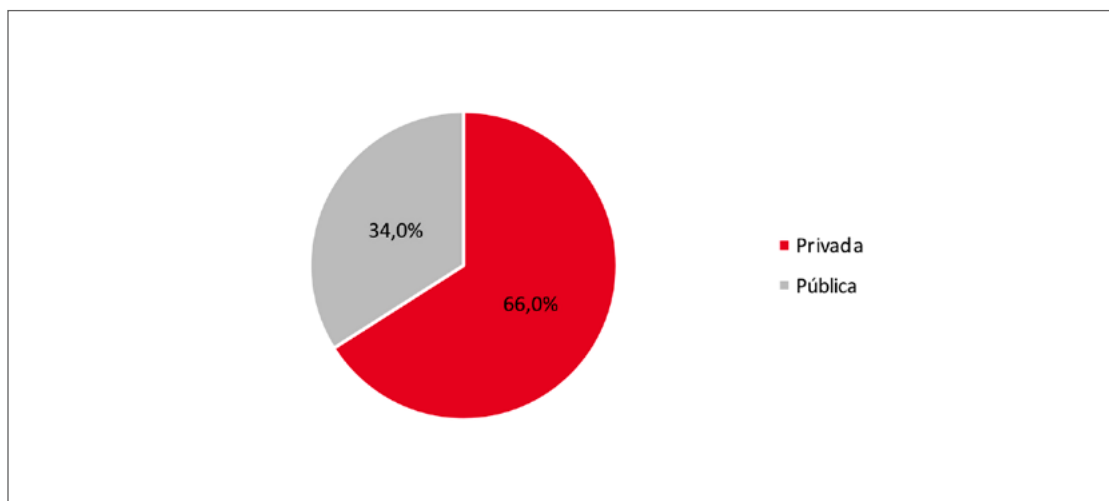


Figura 6. Empreses públiques i privades

- **Volum de l'empresa**

Gairebé la meitat de les empreses a les quals pertany la mostra (47,2%) són pimes amb un nombre important de treballadors i treballadores (de 51 a 500). Amb percentatges inferiors, hi trobem empreses més petites (27,5%) i també més grans (22,8%), així com una petita representació de persones que treballen autònomament.

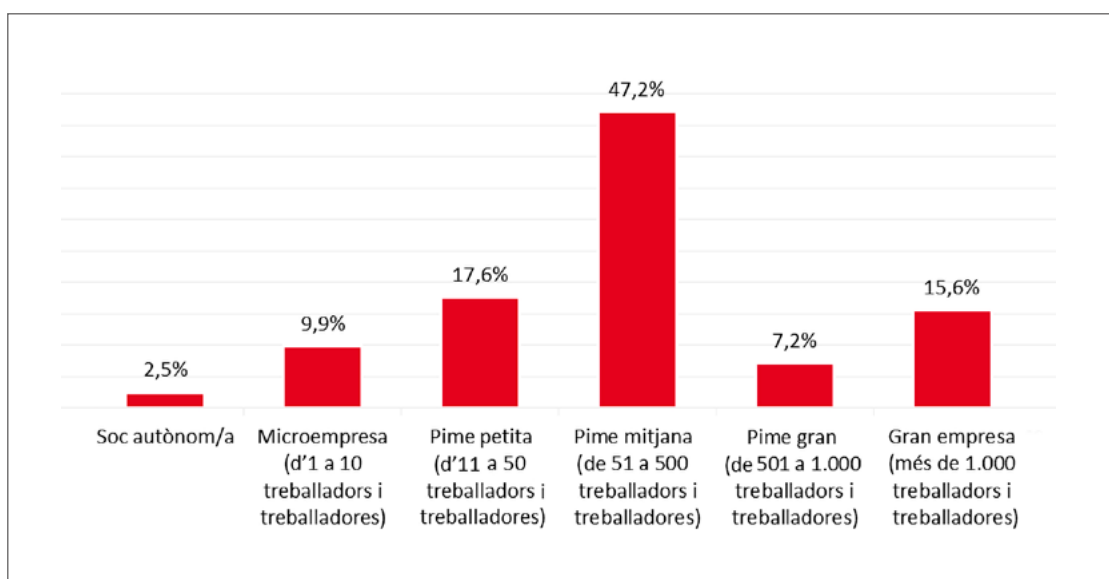


Figura 7. Volum de l'empresa

Les persones entrevistades treballen a 93 empreses i organitzacions. Les empreses i organitzacions de la mostra pertanyen a 40 sectors diferents. En destaquen educació, consultories, activitats culturals, artístiques i d'entreteniment, arquitectura i enginyeria, salut, energia, indústria alimentària i indústria química. També cal remarcar les persones que d'una manera genèrica diuen que treballen a l'Administració pública.

En síntesi, de la mostra del present estudi, en destaquen les característiques següents:

- És paritària (44,4% d'homes i 55,3% de dones).
- Majoritàriament, les persones enquestades tenen alguna posició de responsabilitat a l'empresa (60,4%).
- Són persones adultes (de 30 a 60 anys) en un total del 87,4%.
- Dues de cada tres treballen en empreses privades (66%) i un terç desenvolupa la seva activitat professional en empreses públiques (34,0%)
- Aquest apartat correspon a les preguntes de l'enquesta de la 14 a la 20.

7.2. Condicions de treball

7.2.1 Horaris

- **Nombre d'hores de treball setmanals**

El volum més important de la mostra, un 45,6%, diu que treballa de 41 a 50 hores a la setmana. Seguidament, un 31,6% afirma que setmanalment dedica a la feina de 36 a 40 hores. Lluny d'aquestes xifres, un 12,8% de persones asseguren que treballen de 51 a 60 hores a la setmana, i un 7,2% diu que dedica a la feina menys de 35 hores setmanalment.

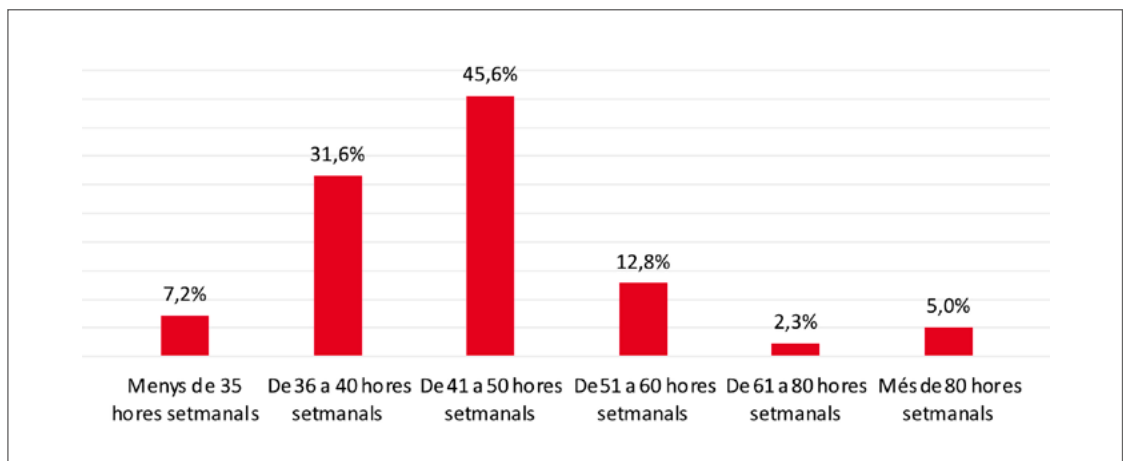


Figura 8. Nombre d'hores de treball a la setmana

- **Horari fix vs. horari flexible**

Gairebé dues de cada tres persones enquestades (64,5%) tenen un horari de treball flexible. I una mica més d'un terç (35,5%) treballa seguint un horari fix.

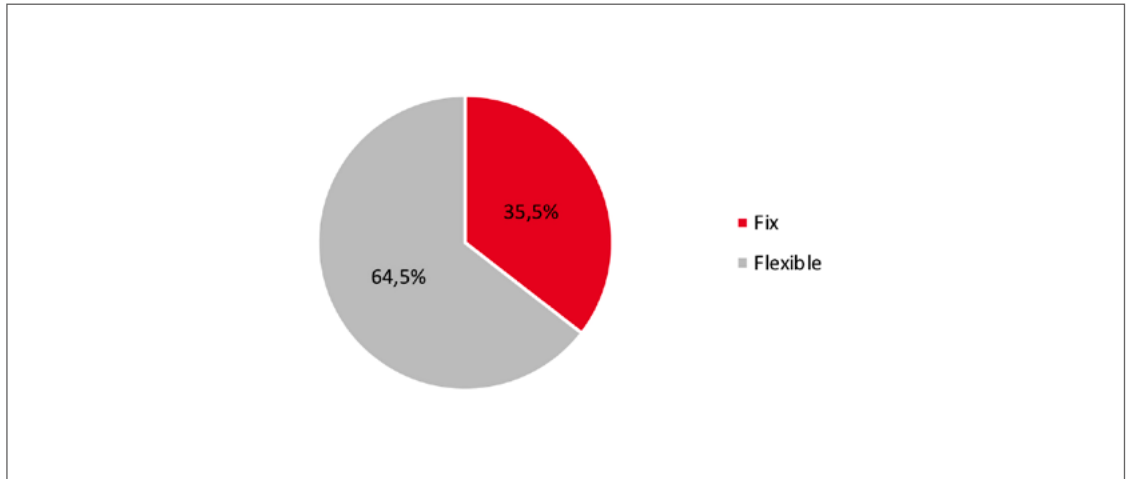


Figura 9. Modalitat de l'horari de treball

- **Avaluació per objectius vs. per compliment de l'horari**

Demaneu a les persones que conformen la mostra si a la seva empresa s'avalua la feina que hi duen a terme en funció dels objectius assolits. La resposta afirmativa és majoritària (43,3% + 18,9%), que representa un 62,2% del total.

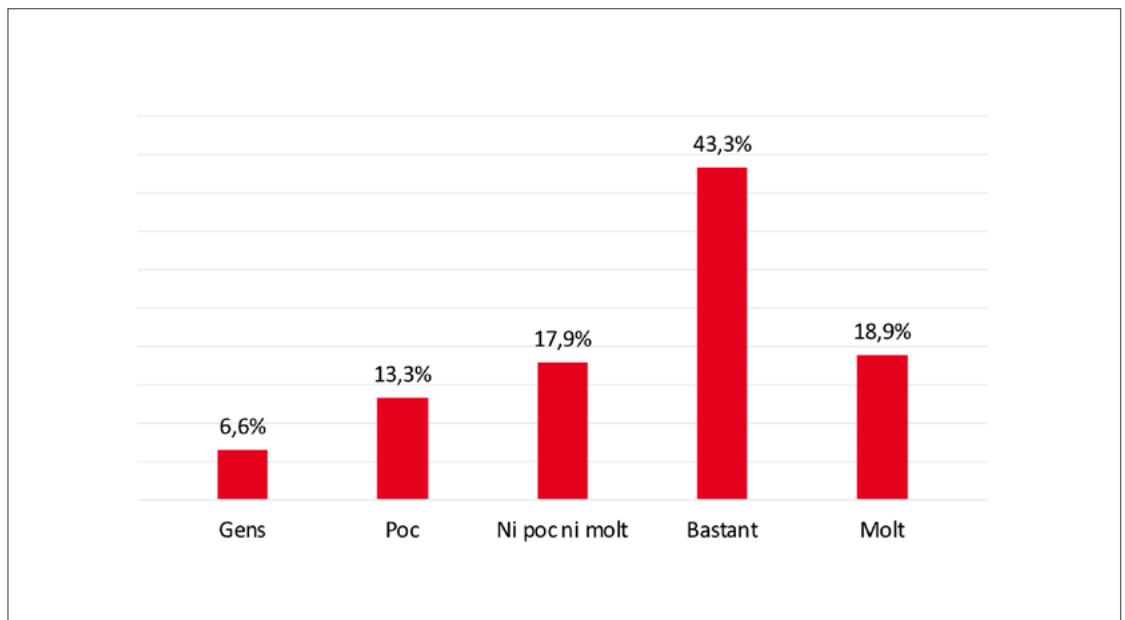


Figura 10. Avaluació per objectius

Seguidament, i sense que sigui exclouent, analitzarem si es valoren les persones en funció de si treballen en l'horari establert.

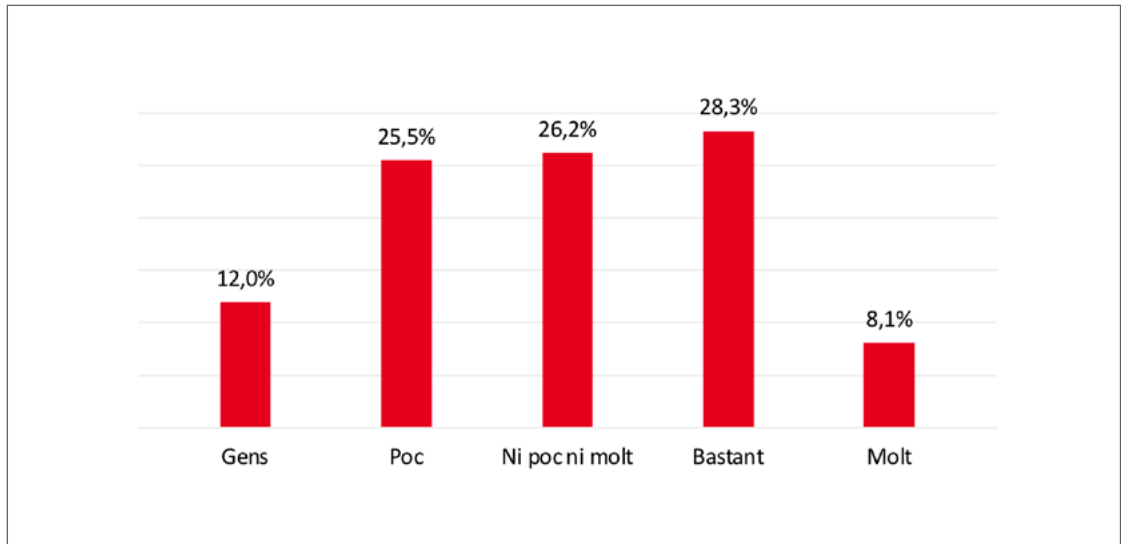


Figura 11. Avaluació per compliment horari

Observem en els resultats obtinguts que l'avaluació de la feina que fan els treballadors i treballadores en funció del compliment del seu horari és inferior a la dels objectius assolits.

S'avalua les persones per la «presència» en el lloc de treball bastant o molt en un 34,4% (suma de 28,3% i de 8,1%), xifra molt similar al nombre de persones que indica que o no se les valora o se les avalua poc per seguir l'horari indicat (12,0% + 25,5%), cosa que representa un 37,5%.

- **Conciliació laboral i personal com a objectiu de l'empresa**

Quan demanem si la conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa, observem que destaquen les columnes de la dreta. La mostra analitzada respon bastant i molt en una suma que representa el 63,2% del total (41,3% + 21,9% respectivament).

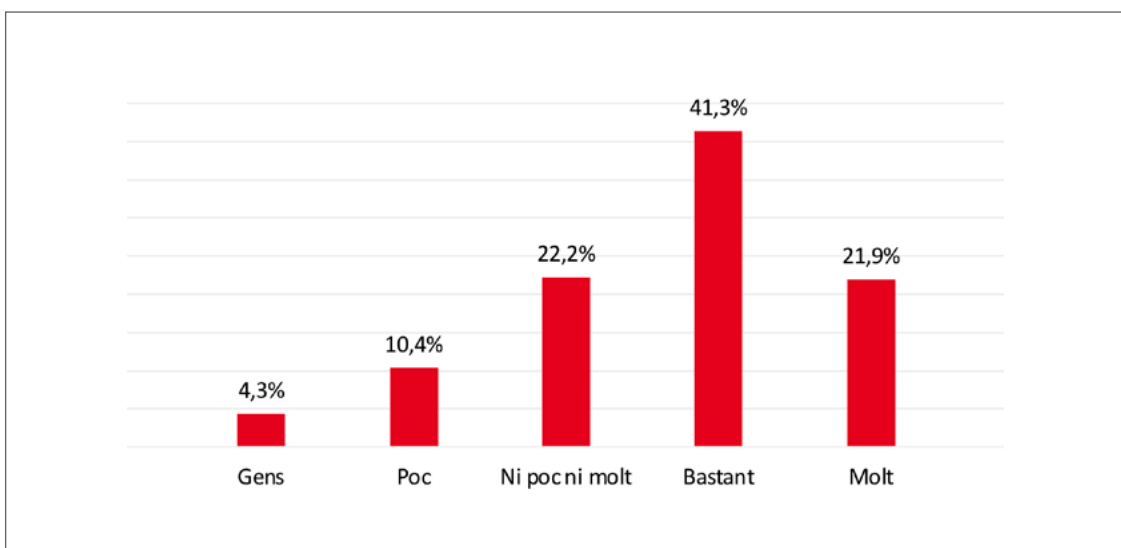


Figura 12. La conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa

En detall, ens fixem ara en les diferències que obtenim en relació amb la conciliació laboral i personal, quan segmentem la mostra en funció de si les persones teletreballen o desenvolupen la seva feina presencialment.

Les persones que teletreballen responen majoritàriament –64,8% (42% + 22,8%), és a dir, gairebé dues de cada tres– que la conciliació laboral i personal és un objectiu a assolir per part de la seva empresa. Les persones que duen a terme la feina presencialment manifesten en un nivell inferior, que no arriba a la meitat (48,3%), que la conciliació constitueix un objectiu empresarial.

7.2.2. Treball presencial i teletreball

La gran majoria de les persones enquestades (74,3%) teletreballen. Només una de cada quatre treballa exclusivament de manera presencial a l'empresa (25,7%). Les persones que treballen en remot ho fan majoritàriament alguns dies a la setmana (55,9% del total de la mostra) i menys d'una de cada cinc (18,4%) treballen diàriament a casa.

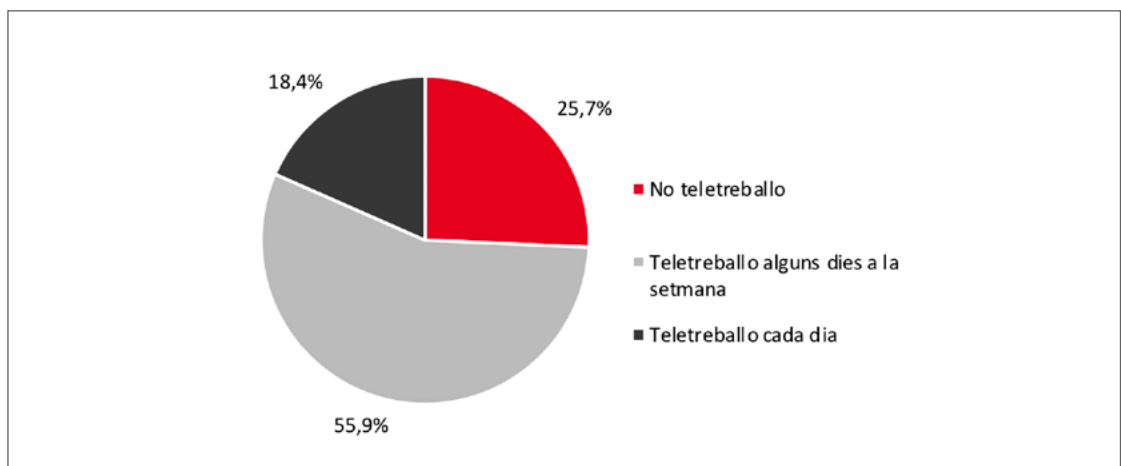


Figura 13. Treball presencial i teletreball

Pel que fa a les condicions de treball, observem en síntesi que la mostra analitzada, majoritàriament:

- Afirma treballar més de 40 hores setmanals (55,7%)
- En horari flexible (64,5%)
- Teletreballa cada dia o alguns dies a la setmana (73,3%)
- Se l'avalua per objectius (62,2%) molt per sobre de pel compliment de l'horari establert, on trobem molta disparitat de posicions.
- En empreses que tenen en compte que els seus treballadors i treballadores puguin conciliar la vida professional amb la personal (63,2%).

Aquest apartat correspon a les preguntes de l'enquesta 1, 2, 10 i 11.

7.3. Hàbits de descans, salut, tecnologia i connectivitat

7.3.1. Descans, salut i hiperconnectivitat

- Revisar el telèfon mòbil en llevar-se i abans d'anar a dormir

Més de tres de cada quatre persones (76,8%) del total de la mostra enquestada admeten que la primera cosa que fan quan es lleven i l'última abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil.

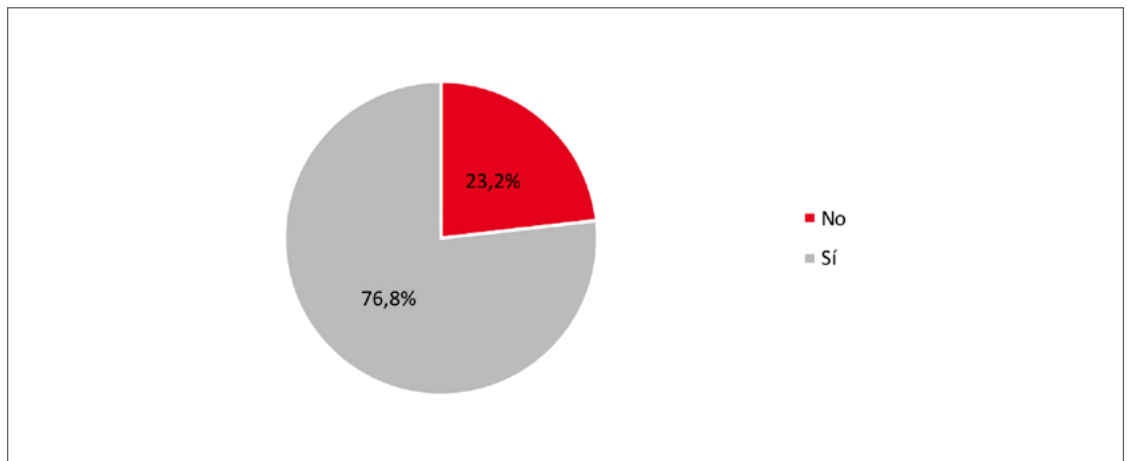


Figura 14. La primera cosa que fa cada dia quan es lleva i abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil

- Estrès i pandèmia

A més, gairebé dues de cada tres persones enquestades (65,6%) manifesten que se senten estressades. És una gran majoria que relaciona aquest estat anímic amb la situació emocional que la pandèmia sanitària comporta.

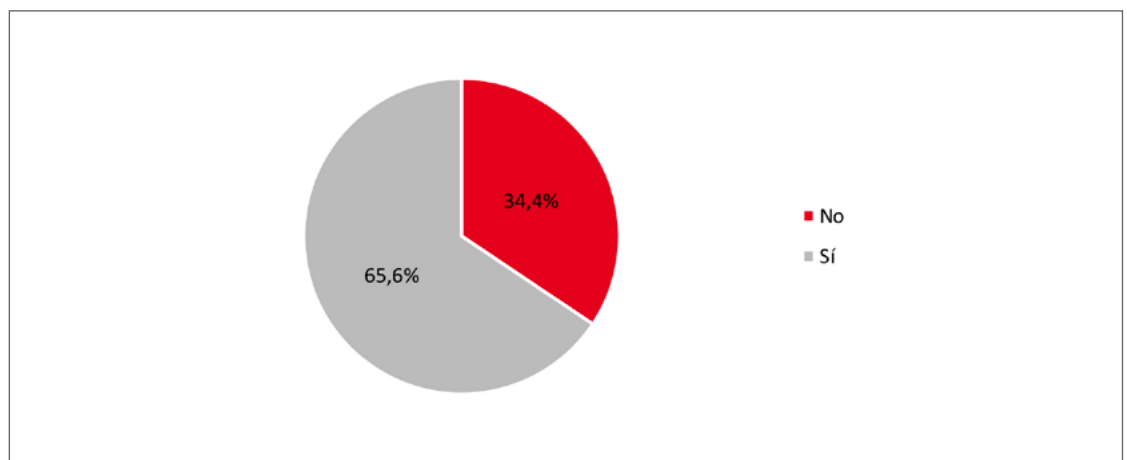


Figura 15. Darrerament s'ha sentit estressat/ada a causa de la situació que comporta la pandèmia

- **Fatiga digital**

La majoria de la mostra de les persones enquestades (54,3%) admeten que senten «fatiga digital» després de viure aquest temps de pandèmia.

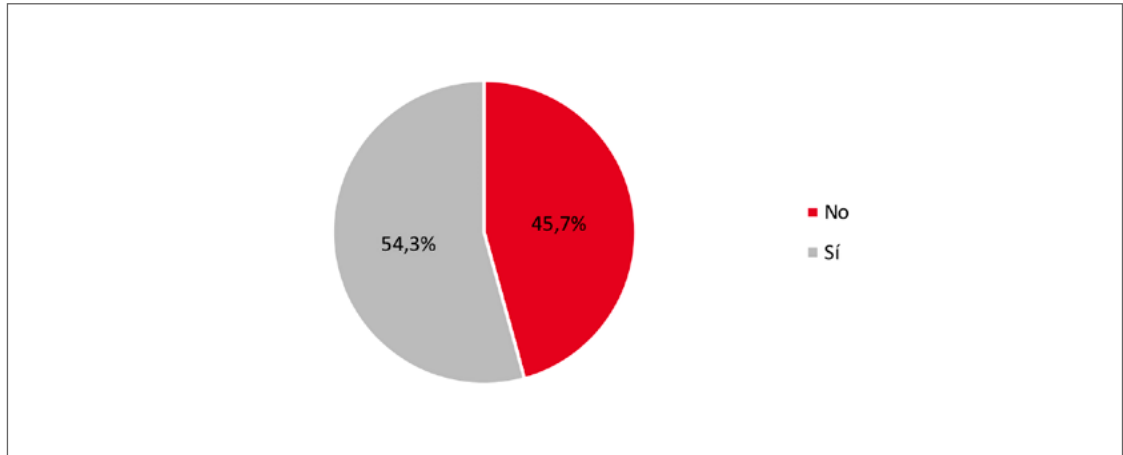


Figura 16. Després d'aquest temps de pandèmia, sent «fatiga digital»

En detall, volem analitzar si hi ha diferències respecte a la fatiga digital que senten les persones en funció de si teletreballen o treballen presencialment.

Majoritàriament, senten més fatiga les que treballen en remot (57,1%) davant d'un 42,9% de les que treballen presencialment.

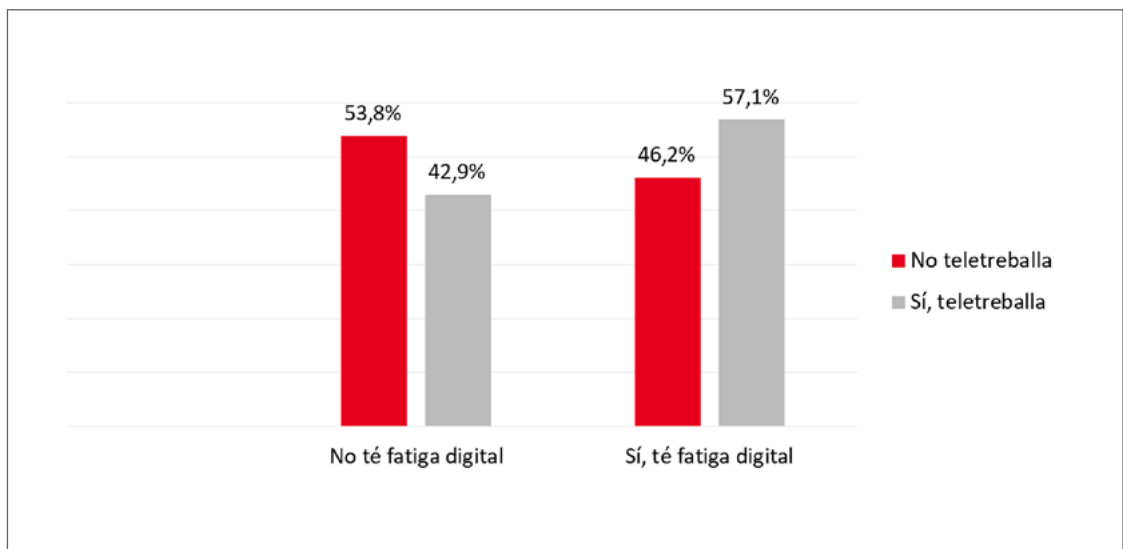


Figura 17. Fatiga digital segons si teletreballen o no

- **Dormir bé set o vuit hores diàries**

Tot i que més de la meitat de les persones enquestades diuen que dormen bé set o vuit hores diàries (58,1%), destaca el 41,9% que admet que no descansa bé.

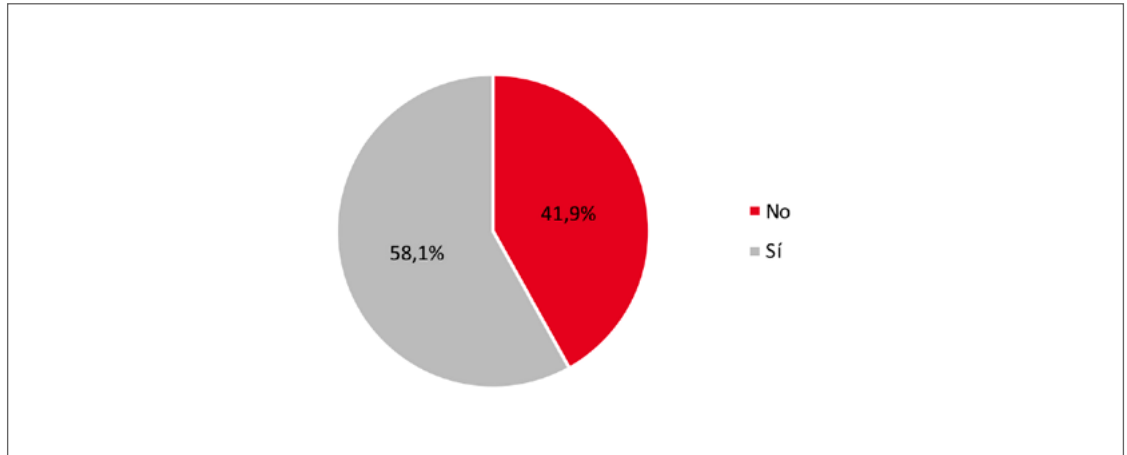


Figura 18. Dorm bé set o vuit hores diàries

7.3.2. Connectivitat i vida professional

- **Connectivitat digital i compromís amb l'empresa**

Demanem a les persones enquestades si estar connectades digitalment té relació amb el seu compromís i la seva implicació amb l'empresa. Més de la meitat (52,5%) ens diuen que bastant (42,1%) o molt (10,4%).

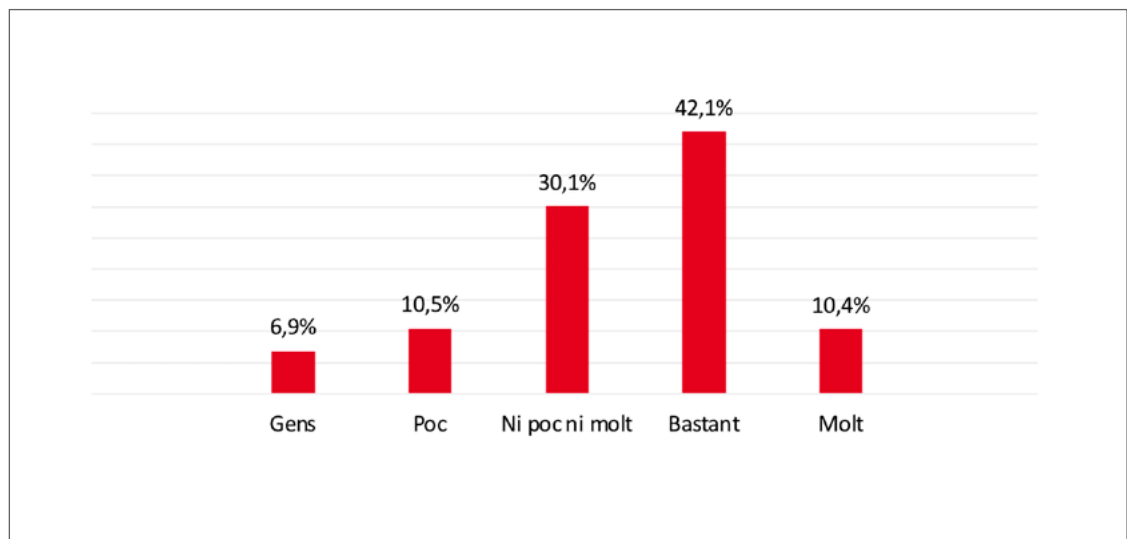


Figura 19. Creu que estar connectat/ada digitalment és senyal de compromís i implicació amb l'empresa

A l'altra banda, situaríem les que creuen que la connectivitat digital no està relacionada amb el compromís i la implicació professional: 17,4% del total; és a dir, la suma de 6,9% (gens) i de poc (10,5%). Hi ha un 30,1% que se situa en una posició intermèdia de ni poc ni molt.

La tendència, doncs, s'orienta cap a relacionar connectivitat digital amb compromís i implicació professional.

- **Connectivitat digital i carrera professional**

Quan la pregunta relaciona la connectivitat digital amb una percepció de valoració positiva per a la pròpia carrera professional, tornem a trobar que les respostes afirmatives destaquen per sobre de les que no relacionen aquests dos conceptes, o bé que ho fan lleugerament.

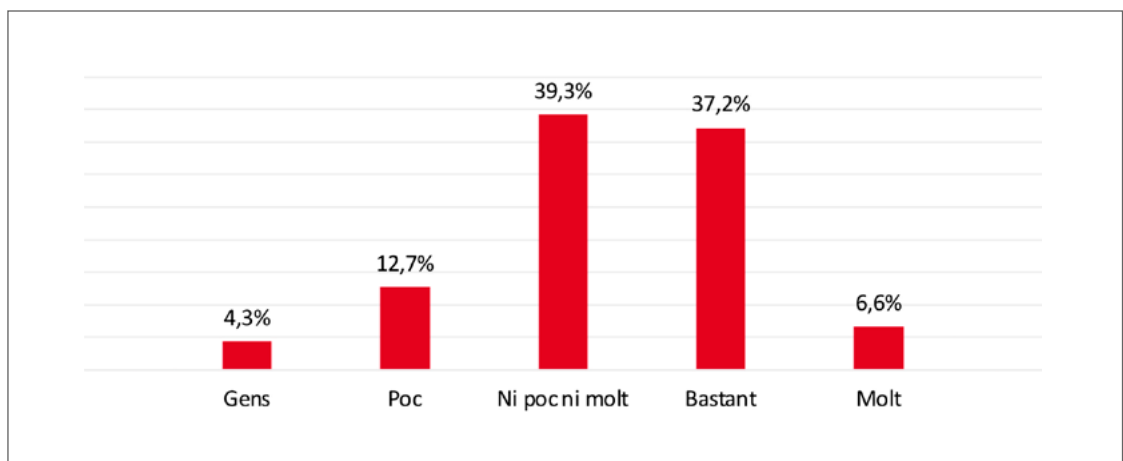


Figura 20. Creu que estar connectat/ada digitalment és positiu per a la carrera professional

La suma de les persones que contesten que la connectivitat digital és un element favorable a la carrera professional és de 43,8% (un 37,2% diuen que ho és bastant i un 6,6% que molt) davant d'un 17% de la mostra que opina que no hi està relacionat (4,3%) o poc (12,7%).

De tota manera, el percentatge més alt el trobem en aquelles persones que no s'acaben de definir; és a dir, que s'acullen a la proposta que la connectivitat en relació amb la carrera professional pròpia no és ni molt ni poc positiva (39,3%).

Ara mirem en detall quina variació en les respostes obtenim quan relacionem la creença que el nivell de disponibilitat a estar connectats digitalment és positiu per a la pròpia carrera professional, en funció de si les persones treballen presencialment o teletreballen.

Quan la feina és presencial, és a dir que no es teletreballa, s'observa una tendència superior a creure que la connectivitat digital és positiva per a la carrera professional. Quan qui respon són persones que teletreballen, s'hi mostren més escèptiques.

En resultats, la majoria de les persones que treballen presencialment (50,7%) creuen que la connectivitat digital és positiva per a la carrera professional, davant d'un 41,4% de les que teletreballen que opinen el mateix.

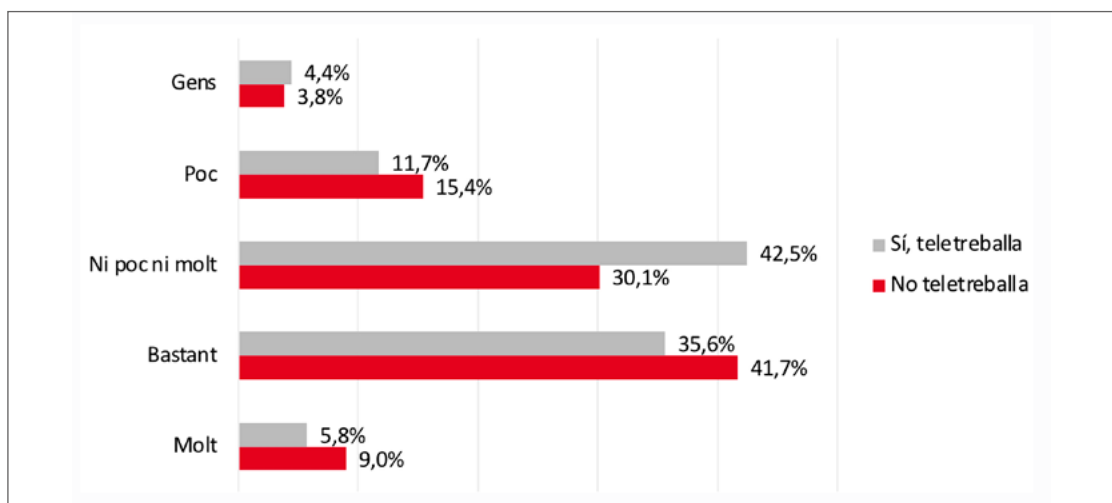


Figura 21. Creu que estar connectat digitalment és positiu per a la carrera professional, segons si teletreballa o no

El nivell més alt d'una resposta poc compromesa (ni molt, ni poc) és d'un 42,5% entre les persones que teletreballen. Per contra, les que fan la feina presencialment se situen en aquesta resposta d'equilibri o indefinició en un 30,1%.

Per la seva banda, les persones que teletreballen manifesten una tendència clara a atorgar menys valor al fet que estar connectats digitalment amb l'empresa tingui conseqüències positives per a la carrera professional pròpia. I així, trobem un 41,7% que creu que és positiu per a la carrera pròpia estar connectats digitalment. Just quan no es teletreballa es percep que la connectivitat digital seria positiva per al desenvolupament professional en un 50,7%, que és el resultat de sumar el 41,7% que respon «bastant» amb el 9,0% que escull el «molt».

7.3.3. Connectivitat i vida personal

- **Connectivitat digital i estar informat/ada**

De manera decidida, la mostra enquestada contesta molt majoritàriament que estar connectat/ada fa estar més informat en un 89,1% (un 56,4% diu que bastant i un 22,7% se situa en el molt).

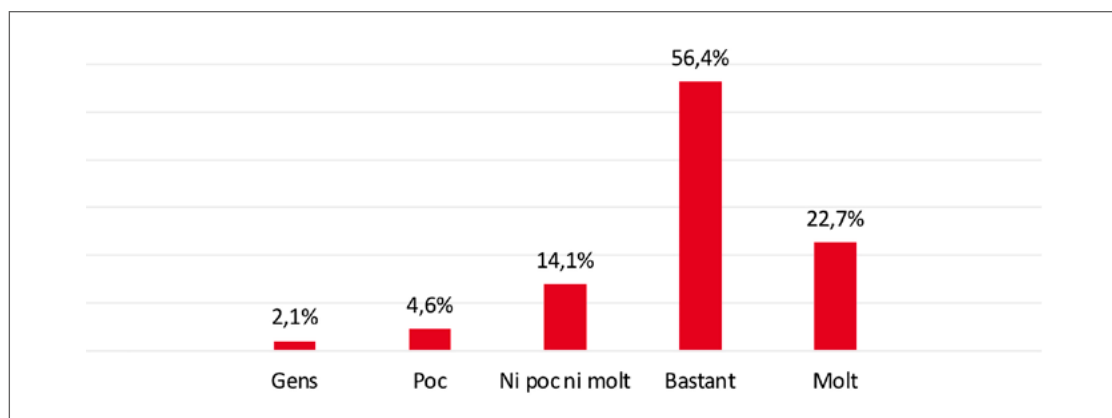


Figura 22. Creu que estar connectat/ada digitalment fa estar més informat/da

- **Connectivitat digital vs. desconnexió emocional**

Relacionem seguidament el nivell de connectivitat digital com a causa de desconnexió emocional.

Destaca que el percentatge més alt de les persones enquestades s'inclinen per dir que sí que estar connectades digitalment comporta desconnexió emocional. En xifres, de manera clara ho afirma un 46,7%; és a dir, la suma del 39,3% de la mostra, que opina que la connectivitat digital comporta força desconnexió emocional, més el 7,4%, que ja assegura que en provoca molta.

A l'altra banda dels posicionaments, hi trobaríem una de cada quatre persones; és a dir, un 25,2% del total de les persones enquestades (la suma del 7,6% que diu que «gens» més el 17,6% que diu que «poc») que creuen que la connexió digital no generaria desconnexió emocional o poca. És clar que, si ens fixem en aquesta última dada, d'una manera rotunda, és a dir, creure que la connectivitat digital no comporta desconnexió emocional, només hi trobem aquest 7,6% que respon que «gens».

Finalment hi ha un 28,1% del total que es queda en la posició més propera a un equilibri, una indefinició o un dubte respecte a si la connexió digital pot ser causa de desconnexió emocional.

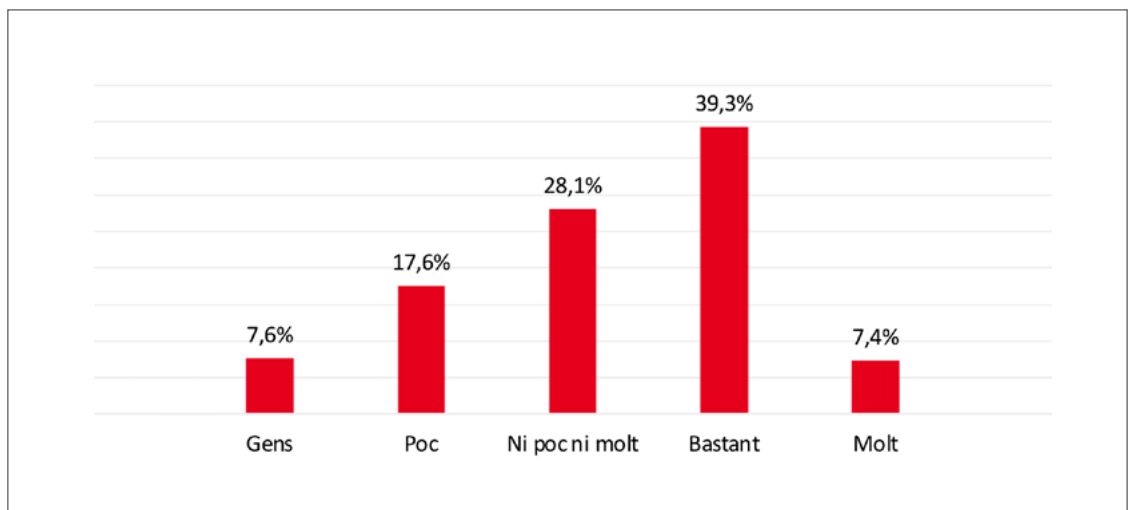


Figura 23. Creu que estar connectat/ada digitalment provoca desconnexió emocional

Atès que les persones que teletreballen estan més temps connectades digitalment, ara observarem les diferències d'opinió en relació amb la desconnexió emocional que provocaria la connectivitat a través dels dispositius en funció de la modalitat de la feina, presencial o teletreball.

Són les persones que teletreballen les que més s'inclinen a afirmar que la connectivitat digital provoca desconnexió emocional en un 49,1% (suma de «bastant», 40,9%, més «molt», 8,2%) davant d'un 39,7% de les que treballen presencialment que clarament es col·loquen en relacionar connectivitat digital amb desconnexió emocional.

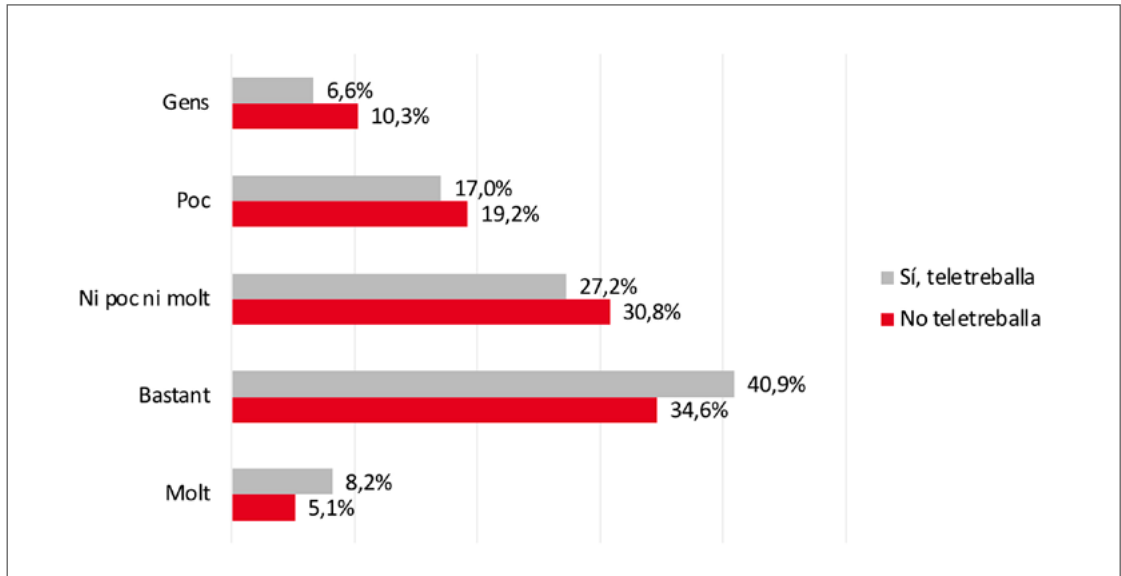


Figura 24. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconnexió emocional, segons si teletreballen o no

- **Connectivitat digital vs. soledat**

Aprofundint en els aspectes emocionals, ens fixem ara en les respostes obtingudes quan preguntem a les persones si creuen que estar connectades acaba generant sensació de soledat.

Mirem les diferències en funció de si treballen presencialment o teletreballen. Són les que treballen amb dispositius electrònics, és a dir, les que teletreballen, les que més pensen que aquesta connectivitat provoca sentiments de soledat. Així es manifesten de manera clara (suma de respostes de «bastant» i «molt») en un 39,6%, davant d'un 28,2% que té la mateixa opinió de les que treballen presencialment.

Alhora, diuen el contrari, o sigui, que la connectivitat digital no genera soledat en un 34% (suma de «gens» i «poc») les persones que teletreballen davant d'un 43,6% de les que treballen presencialment.

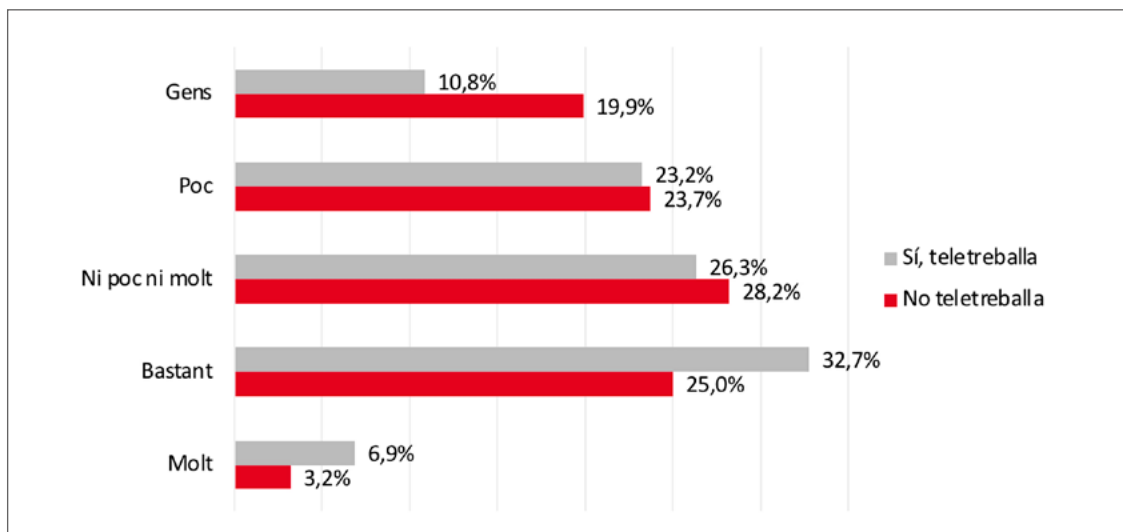


Figura 25. Creu que estar connectat/ada digitalment acaba generant sensació de soledat, segons si teletreballen o no

Continuem analitzant la percepció de risc per a la salut que comporta la connectivitat digital.

7.3.4 Connectivitat digital i riscos per la salut

Quan demanem a les persones de la mostra de l'enquesta si estar connectat digitalment és dolent per a la salut, la gran majoria responen afirmativament, en un 58,7% (la suma del 41,9% que opina que «bastant» més el 16,8% que diu que «molt»).

Un 15,9% se situa a l'altra banda dels posicionaments; és a dir, diuen que la connectivitat no és dolenta o no gaire per a la salut (la suma del 4,6% dels que afirmen que gens més l'11,3% dels que opinen que poc).

Finalment, trobem un 25,3% de persones que es quedarien en una posició intermèdia en relacionar connectivitat digital amb perjudici per a la salut.

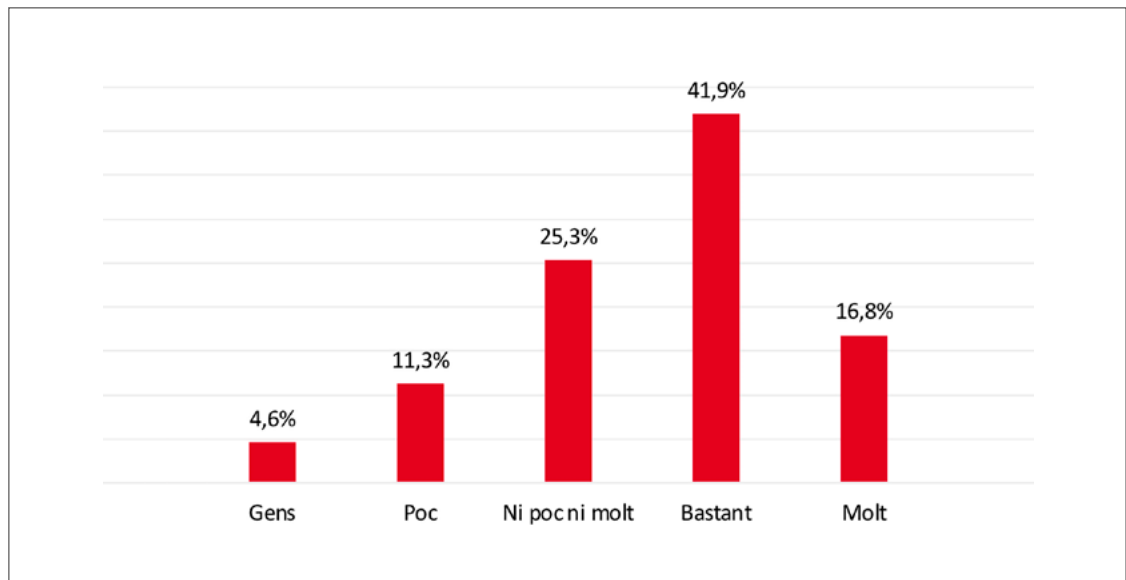


Figura 26. Creu que estar connectat/ada digitalment és dolent per a la salut

En síntesi, de l'apartat que relaciona connectivitat, qualitat de vida –tant personal com professional– i hàbits i riscos per a la salut, es pot destacar que:

- La gran majoria creu que estar connectat/ada digitalment fa estar més informat/ada (89,1%).
- Quan no es teletreballa, es percep que la connectivitat digital seria positiva per al desenvolupament professional en un 50,7%, xifra superior a l'obtinguda entre les persones que justament ja treballen a través de dispositius electrònics (41,4%).

- Una gran majoria de persones (76,8%) admeten que la primera cosa que fan en llevar-se i l'última abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil.
- La majoria (54,3%) admet que sent «fatiga digital» després d'aquest temps de pandèmia, especialment ho manifesten les persones que teletreballen (57,1%).

Aquest apartat correspon a les preguntes 3 i 4 de l'enquesta.

- Globalment, la mostra creu que la connectivitat digital provoca desconnexió emocional (46,7%), davant d'un 25,2% que opina clarament el contrari.
- Són els teletreballadors i teletreballadores els que més s'inclinen a afirmar que la connectivitat digital provoca desconnexió emocional en un 49,1%, davant d'un 39,7% de les que treballen presencialment.
- Són les que treballen amb dispositius electrònics, és a dir, les que teletreballen, les que més pensen que aquesta connectivitat provoca sentiments de soledat (39,6% de les que teletreballen per un 28,2% de les que treballen presencialment).
- És a dir, teletreball, connexió digital, desconnexió emocional i soledat estan relacionats.
- També són majoria les persones (65,6%) que se senten estressades a causa de la situació que provoca la pandèmia.
- Gairebé un 42% admet que no descansa bé set o vuit hores diàries.
- La majoria creu que la connectivitat digital és dolenta per la salut (58,7%), davant d'un 15,9% que creu que no és rellevant.

Aquest apartat correspon a les preguntes 3 i 4 de l'enquesta.

7.4. Gestió del temps, comunicació telemàtica i satisfacció

7.4.1. Nombre de reunions telemàtiques

Demaneu seguidament a les persones entrevistades de la mostra si creuen que assisteixen a un nombre excessiu de reunions telemàtiques. Trobem un 40% de la mostra (la suma del 26,2% que diu que «bastant» més el 13,8% que opina que «molt») que creu que sí, que assisteixen a un nombre exagerat de reunions *online*.

Davant d'aquest posicionament hi ha un 26,5% que pensa que no és gens excessiu (11,0%) o potser una mica (15,5%). Finalment, una de cada tres persones (33,6%) trobaria equilibrat el nombre de reunions a les quals assisteix en remot a través de la tecnologia.

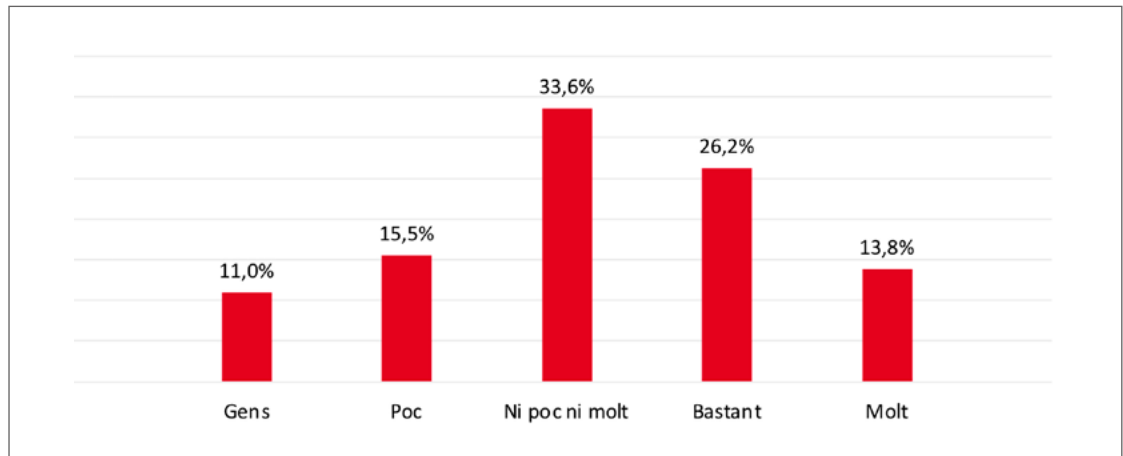


Figura 27. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu

Aprofundim en els resultats, comparant l'opinió de les persones que teletreballen amb la de les que duen a terme la seva feina presencialment.

Les persones que teletreballen opinen en un nombre superior a les que desenvolupen la seva feina presencialment que el nombre de reunions telemàtiques a les quals han d'assistir és excessiu. Ho creu un 43,4% de teletreballadors enfront d'un 30,1% de persones que treballen presencialment (suma de «bastant» i «molt»). Lògicament, són les persones que no teletreballen les que creuen que el nombre de reunions telemàtiques no és gens excessiu o poc (32,7%) davant d'un 24,3% de les que treballen en remot.

Amb tot, la posició més important dels grups és considerar el nombre de reunions telemàtiques correcte (ni molt ni poc). En síntesi, es manifesta la tendència a considerar que es fan massa reunions telemàtiques entre les persones que realment les estan duent a terme.

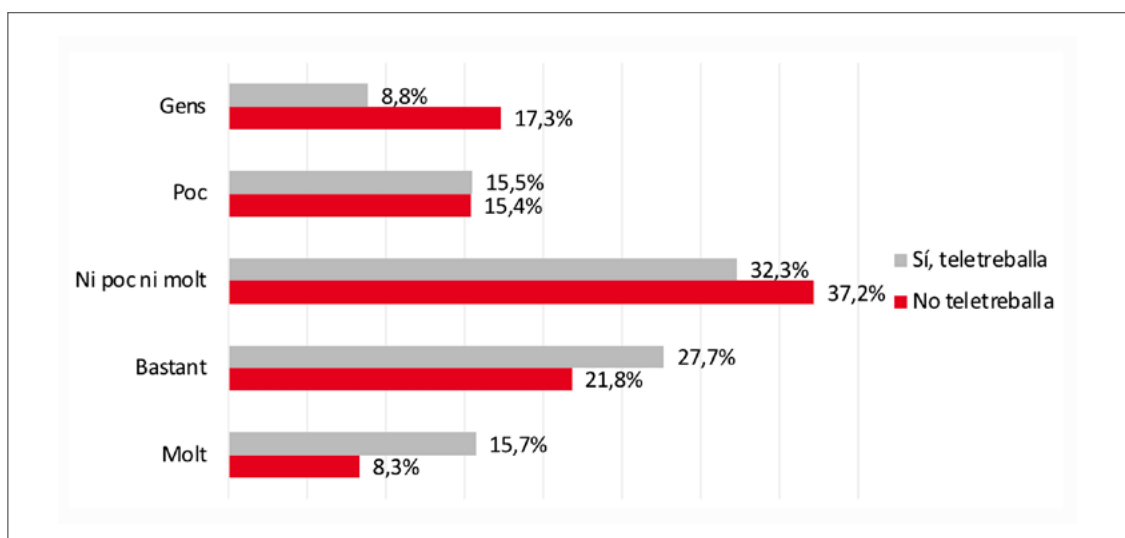


Figura 28. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu, segons si teletreballen o no

7.4.2. Satisfacció de les comunicacions telemàtiques

- Grau de satisfacció de les comunicacions telemàtiques en general

Les persones enquestades a les quals la comunicació *online* a l'empresa els satisfà és molt similar i molt lleugerament superior a les que diuen que no els satisfà aquesta modalitat de comunicació amb companys, superiors, clients o proveïdors.

La suma de les que responen que «bastant» (33,4%) i «molt» (4,1%) és d'un 37,5%, enfront del 31,1% que diuen que no estan gens satisfetes d'aquesta mena de comunicacions (7,1%) o poc (24,0%).

Un 31,4% restant es col·loca en la posició intermèdia, de ni poca ni de molta satisfacció respecte a la comunicació telemàtica.

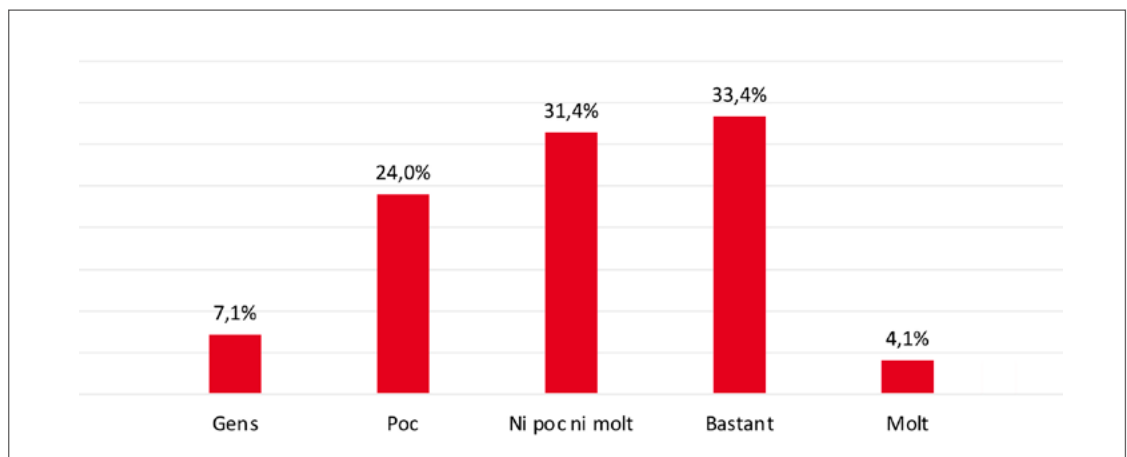


Figura 29. El/la satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors

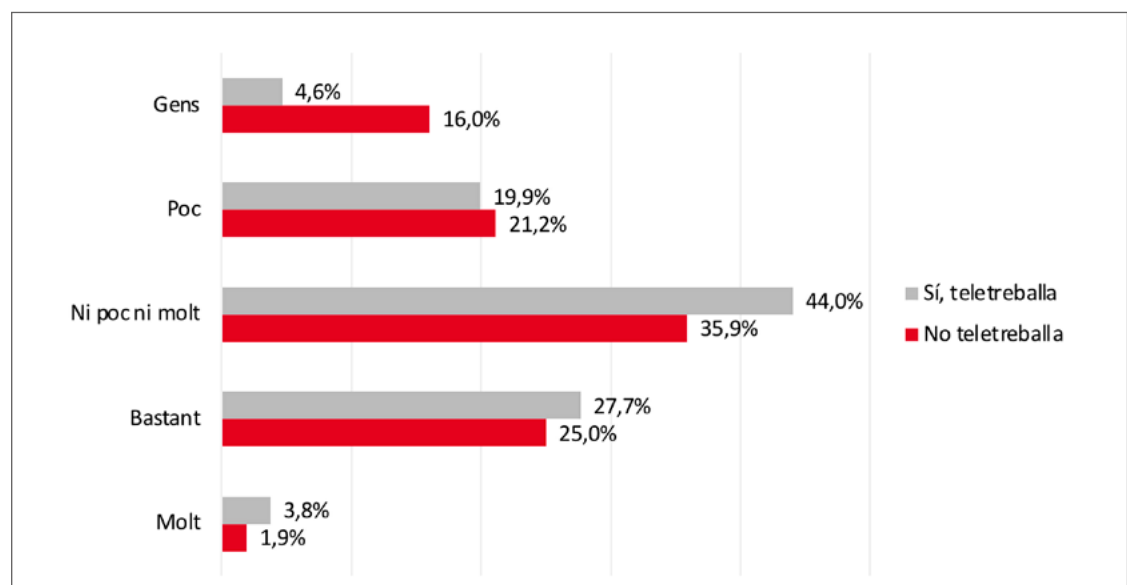


Figura 30. El/la satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors segons si teletreballen o no

Quan observem la valoració en funció de si les persones teletreballen o fan la feina presencialment, veiem que hi ha una lleugera tendència a considerar les comunicacions telemàtiques com a més satisfactòries per part de les persones que teletreballen (31,5%), que diuen que «bastant» o molt», enfront de les que treballen presencialment (26,9%), tot i que les xifres més importants les trobem en la resposta de «ni poc ni molt» en tot tipus de treballadors.

7.4.3. Comunicació amb l'entorn professional

- **Respondre a comunicacions en general fora de l'horari de feina**

Pràcticament la totalitat de les persones que conformen la mostra (94,6%) asseguren que de manera habitual respon missatges rebuts fora de l'horari de feina, ja sigui a través del telèfon mòbil o de correus electrònics.

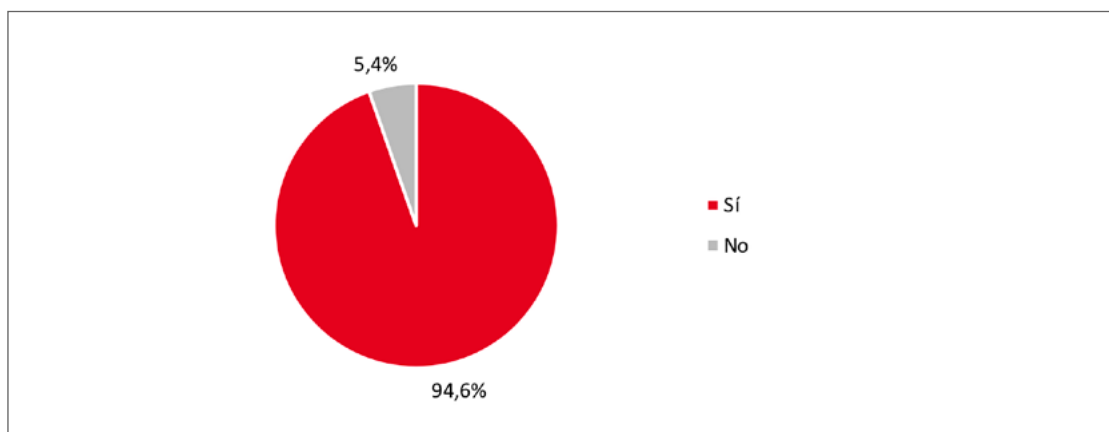


Figura 31. Habitualment contesta missatges al mòbil o al correu electrònic fora de l'horari de treball

Del 94,6% de les persones que contesten afirmativament a la pregunta de si responen comunicacions fora de l'horari de treball, la gran majoria (89,4%) assegura que ho fa si el tema tractat és urgent, important o enviat per una persona amb una responsabilitat superior dins de l'empresa. Trobem un altre 10,6% que sempre contesta a les comunicacions rebudes fora dels horaris de feina, sense fer cap consideració en relació amb l'horari.

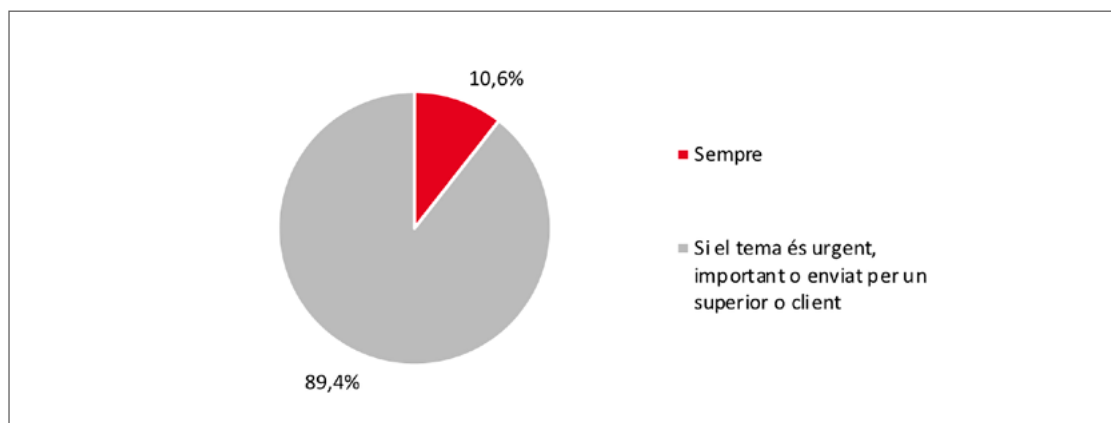


Figura 32. Circumstàncies de les respostes telemàtiques de les persones que responen a les comunicacions fora de l'horari de treball (94,6% del total)

Entrem ara en el detall del tipus de missatges que es contesten de manera generalitzada fora de l'horari de treball. Preguntarem per tres classes de comunicacions: a través de whatsapps, per correu electrònic o fent trucades telefòniques.

- **Comunicacions per whatsapp fora dels horaris de feina**

Observem que més de tres quartes parts (78,5%) de la mostra respon a whatsapps fora de l'horari de treball, en dies festius i en períodes de vacances (dels interlocutors o propis).

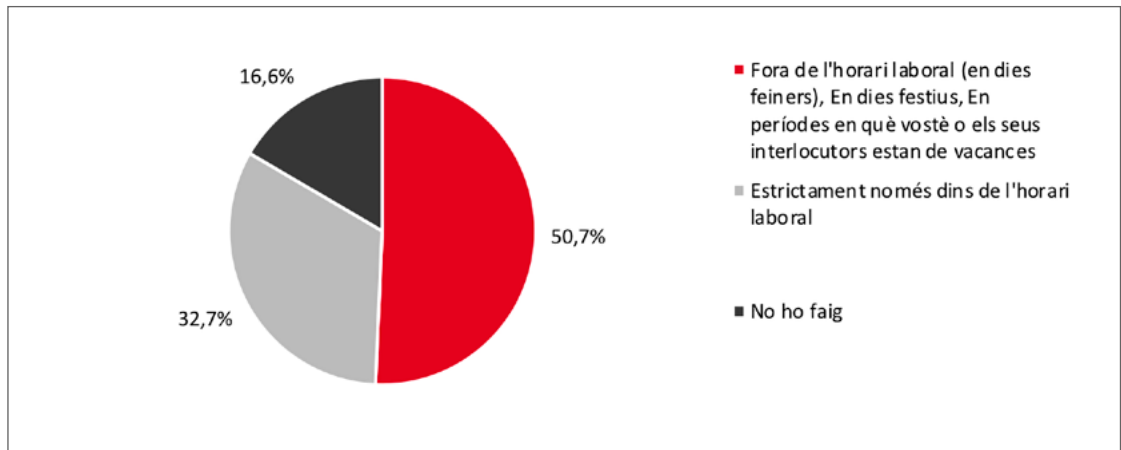


Figura 33. Envia whatsapps fora de l'horari laboral

Quan demanem si els membres de la mostra n'envien, de whatsapps fora de les hores de feina, el percentatge baixa respecte als que diuen que els contesten, per bé que més de la meitat (50,7%) admet fer-ho en qualsevol moment fora de l'horari de feina.

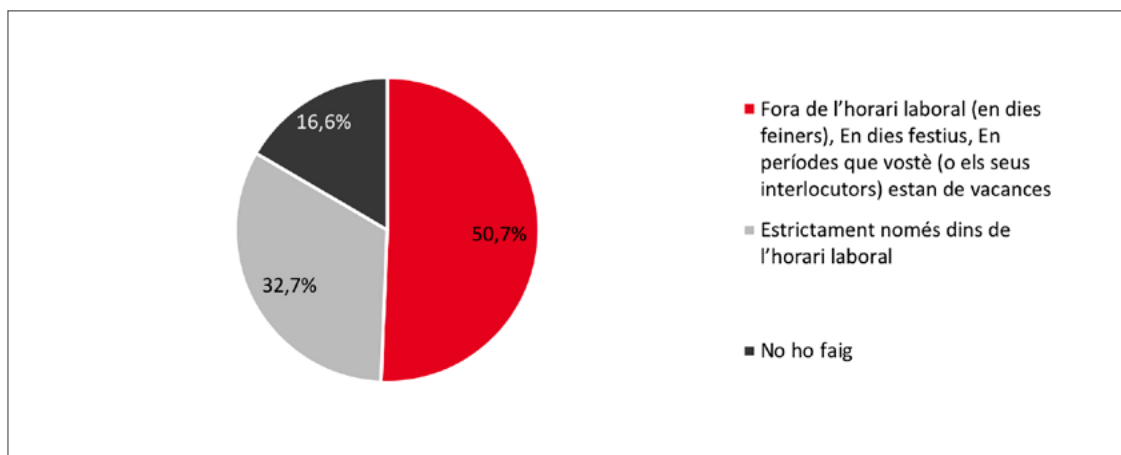


Figura 34. Envia whatsapps fora de l'horari laboral

- **Trucades telefòniques fora dels horaris de feina**

Novament, la majoria de la mostra (58,2%) admet fer trucades telefòniques a altres persones de l'àmbit laboral fora dels horaris de feina.

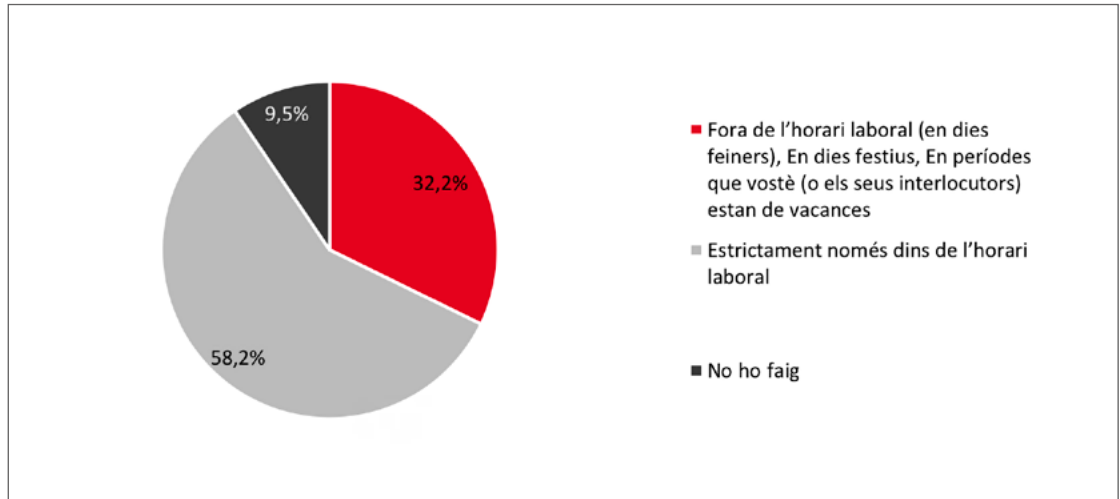


Figura 35. Fa trucades telefòniques fora de l'horari laboral

Tres quartes parts de la mostra respon a les trucades telefòniques que rep de persones de l'àmbit de feina fora del seu horari de treball (75,0%).

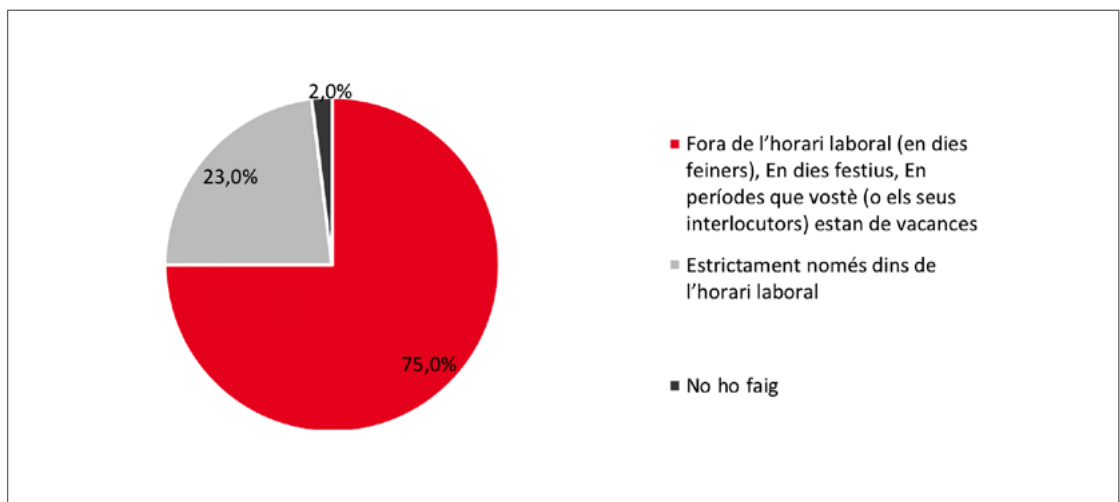


Figura 36. Respon a trucades telefòniques fora de l'horari laboral

- **Correus electrònics fora dels horaris de feina**

També la majoria de la mostra (61,0%) envia correus electrònics fora de l'horari de treball.

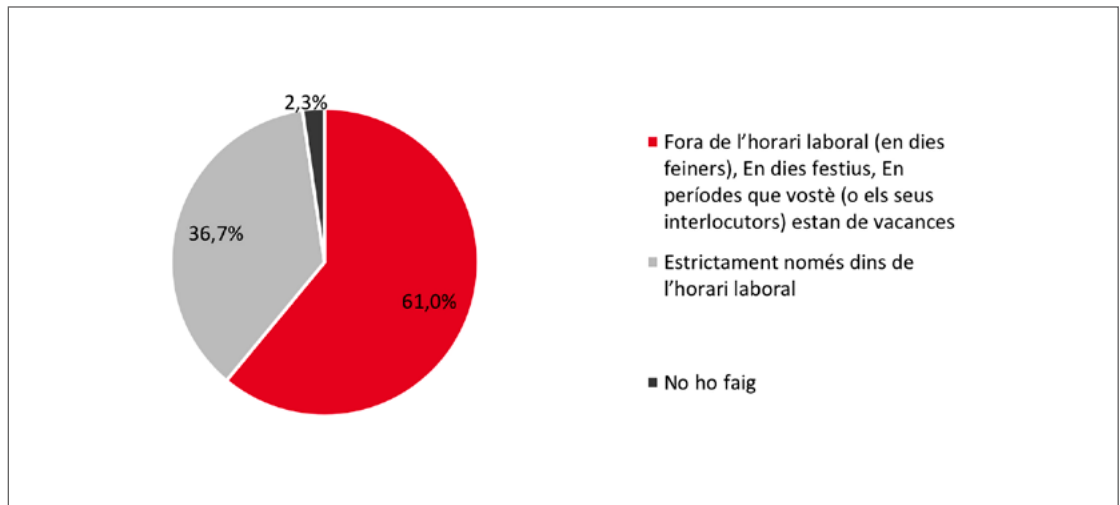


Figura 37. Envia correus electrònics fora de l'horari laboral

I el percentatge és més alt (74,5%) a l'hora de respondre als correus electrònics rebuts fora de l'horari de feina.

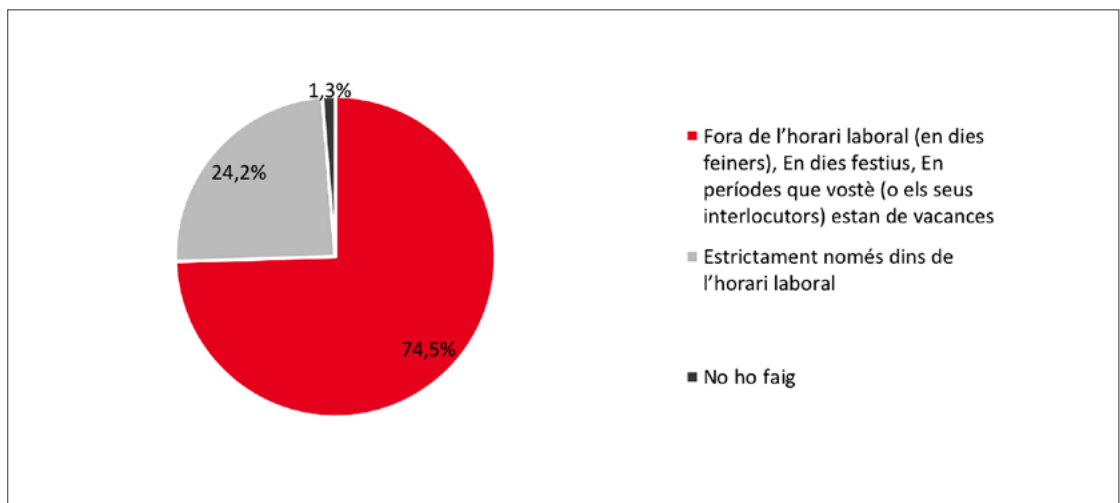


Figura 38. Respon a correus electrònics fora de l'horari laboral

- **Planificació d'un temps dins la jornada laboral per atendre comunicacions via correu electrònic i whatsapp**

Comparem ara les persones que teletreballen amb les treballen presencialment pel que fa a si planifiquen un temps dins la seva jornada laboral per ocupar-se dels correus electrònics i els whatsapp.

En totes les modalitats de treball, les respostes més importants són negatives. Si sumem «gens» i «poc», un 47,4% de les persones que teletreballen admeten que no planifiquen dins de la seva jornada laboral el temps per atendre les comunicacions. El percentatge és del 57,1%, és a dir, majoritari, entre les persones que treballen presencialment. Amb tot, observem que són els teletreballadors els que més planifiquen temporalment les seves comunicacions telemàtiques («bastant» + «molt» = 39,0%), enfront dels treballadors presencials (29,5%).

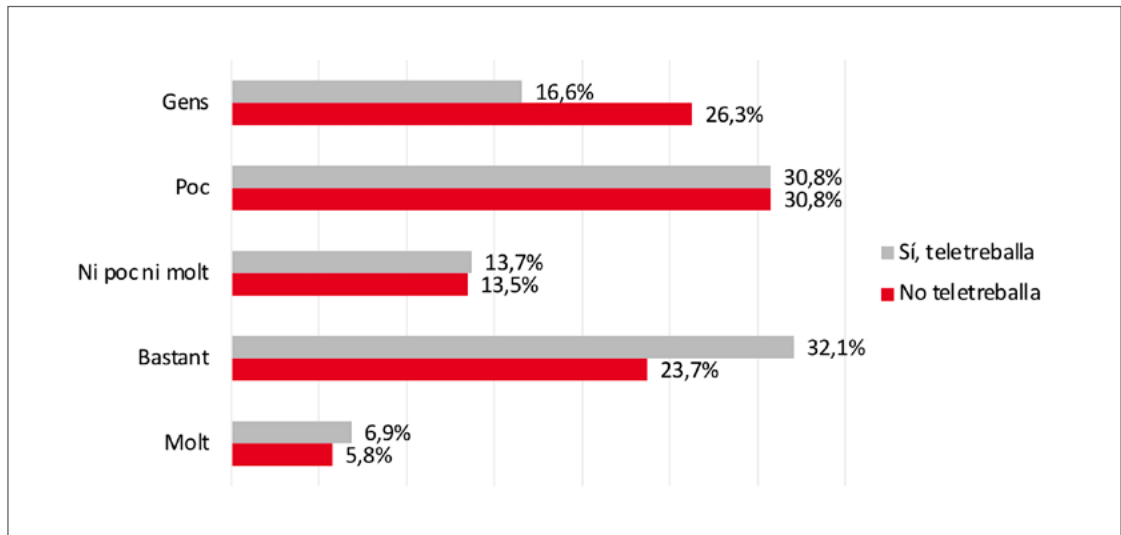


Figura 39. Planifica un temps dins de la seva jornada laboral per ocupar-se dels correus electrònics i els whatsapps

En resum, quan relacionem la gestió del temps amb les comunicacions telemàtiques i el grau de satisfacció que generen, observem que la mostra creu que...

- Ha d'assistir a un nombre excessiu de reunions online (40,0%), enfront dels que s'hi manifesten favorablement (26,5%). La tendència més crítica amb la quantitat de reunions la trobem entre les persones que teletreballen (43,4%).
- Les comunicacions online en l'àmbit professional no generen gaire satisfacció específica. El nombre de persones que s'hi senten bé (37,8) és lleugerament superior al de les persones a les quals els desagraden clarament. (31,1%).
- Pràcticament totes les persones atenen i responen a les comunicacions professionals fora dels horaris de feina (94,6%). Una gran majoria (89,4) ho fa perquè creu que en les diverses formes de comunicar-se s'hi aborden temes urgents, importants o enviats per una persona amb una responsabilitat superior.
- Tot i que els percentatges són superiors a l'hora d'admetre que es contesten whatsapps, correus electrònics i trucades telefòniques fora dels horaris de feina en relació amb el que es generen, en els dos casos i per totes les vies, la majoria de la mostra diu clarament que interactua digitalment fora dels horaris de feina amb altres persones de l'entorn laboral.

- Hi ha una escassíssima planificació horària dins de la jornada laboral per atendre comunicacions telemàtiques. Encara més entre les persones que treballen presencialment, que, majoritàriament, admeten no fer cap planificació horària (57,1%), davant del 47,4% de les que teletreballen.

Aquest apartat correspon a les preguntes 5, 6, 7 i 8

7.5. Connectivitat i productivitat

Entrem tot seguit a analitzar l'opinió sobre diverses circumstàncies relacionades amb la disponibilitat digital que tenen les persones de la mostra enquestada. Demanem que el grau d'acord se situï entre l'1 i el 5 en funció del nivell més baix d'acord (1), o el punt més alt (5).

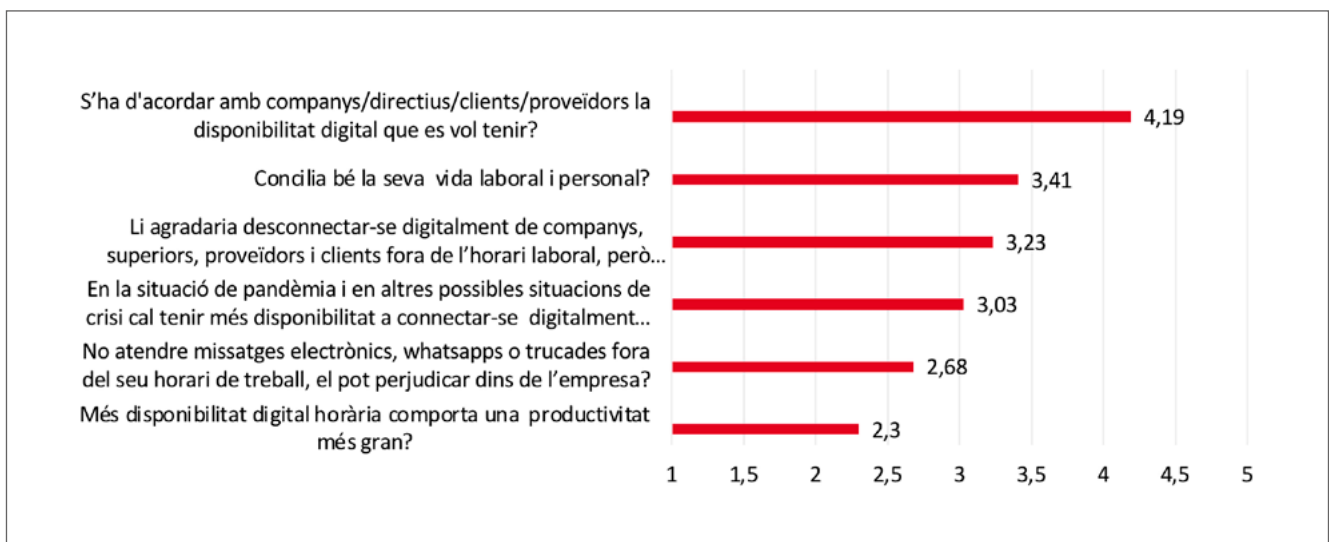


Figura 40. Disponibilitat digital, condicions i conseqüències

Ordenades les respostes de més a menys grau d'acord, obtenim que les persones enquestades creuen que:

- Decididament, la disponibilitat digital a l'empresa és una condició que s'ha de pactar, ja sigui entre companys o amb directius o proveïdors. Aquesta condició obté la qualificació més alta de totes les que demanem a la mostra, amb un 4,19 d'acord.
- La bona conciliació entre la vida laboral i la personal de la mostra de l'enquesta obté una nota d'un 3,41.
- Poder-se desconnectar digitalment fora de l'horari laboral és un anhel força valorat, ja que obté un 3,23.

- Lleugerament inferior és l'opinió que, en la situació de pandèmia actual o en altres crisis, cal tenir una disponibilitat més gran a connectar-se amb l'empresa, per bé que es valora amb un 3,03.
- Quin grau d'acord obté de mitjana que desatendre les comunicacions fora de l'horari de treball resulti perjudicial? Un 2,68.
- Finalment, les persones enquestades relacionen de manera baixa que tenir més disponibilitat digital comporti ser més productius o productives a la feina. El seu grau d'acord obté un 2,3.

7.6. El dret a la desconnexió digital

Entrem ara en l'àmbit contractual i del dret en relació amb la desconnexió digital dels treballadors i treballadores. Novament els demanem el grau d'acord que tenen respecte als enunciats proposats. Valoren de l'1 al 5 les propostes, de manera que el 5 és el grau més alt d'acord, i l'1 el nivell més alt de desacord.

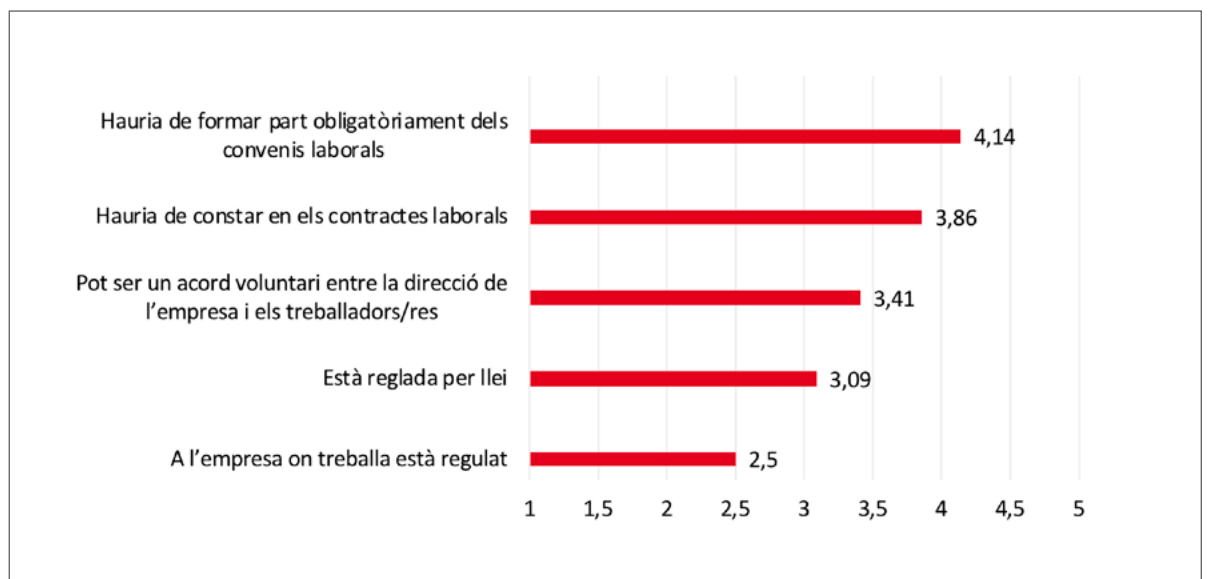


Figura 41. El dret a la desconnexió digital

Les tres primeres propostes...

- Que la desconnexió digital estigui inclosa en les condicions que regulen els convenis laborals (4,14),
- Que cal que consti en els contractes (3,86), o bé
- Que es pacti entre empresa i treballadors (3,41).

Obtenen un nivell important d'acord; és a dir, la mostra se situa a desitjar que la seva possibilitat de desconnectar-se digitalment de l'empresa estigui acordada formalment.

Valoracions més baixes d'acord obtenen els enunciats que...

- La desconnexió digital ja està regulada per llei (3,09).

I més petita encara que...

- A les empreses on treballen les persones enquestades, la desconnexió digital estigui regulada, amb un grau d'acord de 2,5.

En síntesi, les persones enquestades volen que la seva desconnexió digital estigui pactada amb l'empresa, millor si es fa formalment.

8. CONCLUSIONS

8.1. Conclusions per àmbits temàtics

Per àmbits temàtics, desgranem seguidament les conclusions del present estudi.

Característiques globals de la mostra

1. La mostra de l'enquesta està conformada per 608 persones, que treballen a 93 empreses de 40 sectors diferents. És paritària pel que fa al gènere i està formada majoritàriament per persones adultes (87,4%), que ocupen llocs diferenciats en l'empresa, amb predominança de les que tenen alguna posició de responsabilitat (60,4%). Treballen més en empreses de titularitat privada (66,0%), que doblen el nombre de les del sector públic (34,0%).

Teletreball, avaluació per objectius/horari i conciliació

2. La gran majoria teletreballa cada dia o alguns dies a la setmana (73,3%), amb una dedicació de més de 40 hores setmanals (55,7%) i especialment en horari flexible (64,5%).
3. Se'ls avalua a l'empresa per l'assoliment d'objectius (62,2%) molt per sobre de pel compliment de l'horari establert, on trobem molta disparitat de posicions.
4. Les empreses s'han fixat majoritàriament com a objectiu la conciliació de la vida professional i personal dels seus treballadors i treballadores (63,2%).

Respecte a la relació entre connectivitat, qualitat de vida personal i salut, l'opinió se situa en els següents paràmetres:

5. Una gran majoria de persones (76,8%) admeten que la primera cosa que fan quan es lleven i l'última abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil.
6. La majoria (54,3%) admet que sent «fatiga digital».
7. També són majoria les persones (65,6%) que se senten estressades a causa de la situació que provoca la pandèmia.
8. I gairebé un 42% admet que no descansa bé set o vuit hores diàries.
9. Estar connectat/ada digitalment fa estar més informat/ada (89,1%), però s'admet clarament que...

10. La connectivitat digital és dolenta per a la salut (58,7%), enfront d'un 15,9% que creu que no és rellevant. I, finalment,
11. És molt important el nombre de persones que creuen que la connectivitat digital provoca desconnexió emocional (46,7%), davant d'un 25,2% que opina el contrari clarament.

Un cop analitzada la relació entre connectivitat i aspectes de la vida professional, les opinions més destacades s'inclinen per:

12. La majoria (52,5%) opina que la connectivitat digital en l'àmbit laboral està en línia amb el compromís i la implicació en l'empresa, davant d'un 17,4% que clarament opina el contrari.
13. La connectivitat digital és un element favorable en la carrera professional (43,8%) és la tendència més important, enfront d'un 17% que té l'opinió divergent.

Quan ens endinsem en la gestió del temps professional, les comunicacions online i el grau de satisfacció que generen, sobresurt que:

14. Es manifesta una tendència creixent a considerar excessiu el nombre de reunions telemàtiques a les quals s'ha d'assistir (40,0%).
15. Les comunicacions *online* en l'àmbit professional no generen una satisfacció específica, amb un equilibri entre les persones a les quals els agrada aquesta modalitat i les persones a les quals els desagrada.
16. Pràcticament totes les persones atenen i responen les comunicacions professionals fora dels seus horaris de feina (94,6%).

Sobre les condicions que s'haurien d'establir en relació amb la disponibilitat digital dels treballadors i les treballadores, destaca que:

17. La disponibilitat digital a l'empresa s'ha de pactar (nota de 4,19 d'acord). Ho veurem més detalladament en el bloc d'anàlisi següent.
18. En general, les persones enquestades concilien prou bé la vida laboral i la personal (nota d'un 3,41). Hem vist que, majoritàriament, ja és un objectiu també per a l'empresa.
19. S'anhela força poder-se desconnectar digitalment de l'empresa (3,23), però...
20. La disponibilitat a estar connectat digitalment amb l'empresa en situació de l'actual pandèmia sanitària o altres crisis no és un valor tan absolut (3,03).
21. Desatendre les comunicacions fora de l'horari de treball no es valora com a gaire perjudicial en la carrera professional pròpia (2,68). I...
22. Una disponibilitat digital més gran no necessàriament comporta més productivitat. El grau d'acord/desacord és d'un 2,3.

En analitzar el posicionament dels treballadors i treballadores de la mostra analitzada (que recordem que ocupen llocs diferents de responsabilitat) respecte a la necessitat de pactar clarament les condicions de la seva disponibilitat digital amb l'empresa, destaca de manera molt decidida que:

23. Cal que la desconnexió digital estigui inclosa en les condicions que regulen els convenis laborals (4,14 d'acord),
24. La desconnexió digital ha d'estar fixada en els contractes laborals (3,86 d'acord).
25. I s'ha de pactar entre empresa i treballadors (3,41 d'acord).
26. En poques empreses, la desconnexió digital està pactada (nota de 2,5).
27. En síntesi, les persones enquestades volen que la seva desconnexió digital estigui acordada amb l'empresa, i millor si el pacte es fa formalment.

A més de les respostes en el formulari d'entrevista, les persones que conformen la mostra, en un nombre superior al centenar, van voler invertir un temps a deixar escrits lliurement els seus comentaris en relació amb l'enquesta, un cop l'acabaven de respondre. Atès que ja havíem destinat uns 10 minuts a les preguntes tancades, el fet que una sisena part hi volguessin afegir comentaris ens donaria una idea que la desconnexió digital en l'àmbit de l'empresa és un tema que els treballadors i directius consideren prou rellevant.

Del contingut dels comentaris lliures, en destaquem les següents idees, un cop recopilades, ordenades i sintetitzades.

VALORACIONS QUALITATIVES DE LA MOSTRA ENQUESTADA

FORMACIÓ I CONSCIENCIACIÓ

1. Cal formar i conscienciar de la necessitat i el dret de desconnectar-se digitalment. Les empreses haurien d'incloure plans de formació sobre aquest tema.

LA RESPONSABILITAT DELS LÍDERS I DIRECTIUS

2. Es manifesta com a superior a la de la resta de treballadors pel que fa a les bones pràctiques i l'exemple en regular-se les comunicacions digitals fora d'horaris.

EINES DIGITALS I COSTOS A CÀRREC DE L'EMPRESA

3. Hi ha una demanda de dispositius a l'empresa (ordinador i telèfon mòbil), que és qui hauria d'assumir els costos quan s'ha de teletreballar.

CONCILIACIÓ LABORAL I PROFESSIONAL I TELETREBALL

4. Es valora positivament el teletreball en relació a no haver d'invertir temps en desplaçaments. Consegüentment, es disposaria de més temps per a la vida personal i familiar.

REGULACIÓ I ACORDS

5. La conciliació personal i professional té relació directa amb la flexibilitat horària i la connexió i desconnexió digital.
6. Cal regular la desconnexió digital especialment quan es teletreballa o es té un horari flexible. També en funció del tipus de feina. I segons el lloc de responsabilitat que s'ocupi i qui siguin els interlocutors.
7. Es manifesta la necessitat d'un acord de flexibilitat en la connexió/desconnexió digital, alhora que més informació explícita entre les parts (empresa i treballadors) quan les companyies tenen abast internacional amb diferència horària entre els països.
8. Els ERTO provocarien que les persones que es mantenen treballant a l'empresa hagin d'augmentar el seu horari de treball sense remuneració extraordinària i amb una reducció de la seva desconnexió digital.

TELETREBALL

9. Es veu la necessitat d'aprofundir més sobre el nombre de dies teletreballats a la setmana i l'adequació a la realització de la feina.
10. Es relaciona teletreball amb una dedicació més gran i horaris més llargs de feina (ja ets a casa).

VALORACIÓ PER OBJECTIUS O PRESENCIALISME

11. Es reclama més valoració per objectius i no per compliment d'horaris.

SENTIMENTS RESPECTE A LA NO DESCONNEXIÓ DIGITAL A L'EMPRESA

Es manifesten opinions adreçades a la percepció de:

12. Pèrdua de llibertat individual per la disponibilitat digital mantinguda.
13. Angoixa... en pensar que si no es contesta al moment al xat, l'interlocutor pensarà que no es treballa.
14. Estrès causat per l'alt nivell de connectivitat digital mantingut en el temps.
15. Exigència cada cop superior a emetre respostes gairebé instantànies a les demandes formulades telemàticament.
16. La no desconnexió digital també existeix en l'àmbit personal.

SALUT

17. S'han d'incloure de manera decidida en els acords sobre disponibilitat digital entre empresa i treballadors els aspectes relacionats amb la salut.
18. I cal implementar fórmules tecnològiques que hi ajudin, com que les notificacions rebudes als telèfons mòbils es desconnectin a partir d'una hora determinada.

NOVA ETAPA

19. S'ha entrat en una nova etapa on cal revisar i adaptar les característiques, les condicions i els processos del desenvolupament de les feines.

AGRAÏMENT

20. Molts comentaris han anat en la línia d'expressar un agraïment pel fet de dur a terme aquesta recerca a través del protocol d'entrevista (enquesta), ja que ha permès reflexionar sobre la pròpia vida, alhora que ha comportat un major grau de coneixement i consciència sobre els aspectes que s'hi aborden.

8.2. Conclusions generals

A partir de les conclusions temàtiques de la mostra enquestada, tenint en compte els comentaris qualitatius, arribem a les següents conclusions generals:

1. El **teletreball** –assumit com una solució d’urgència arran de la pandèmia per la COVID-19– **ha desdibuixat els límits temporals i d’espai en relació amb la feina**, de manera que s’estableixen comunicacions professionals fora de qualsevol horari de treball, en dies festius i fins i tot en èpoques de vacances, a través, majoritàriament, dels mateixos dispositius electrònics privats. **Es barregen temps, espai i eines professionals i personals.**
2. En relació amb la salut, **les persones estan fatigades digitalment i se senten estressades.** Un gran nombre admet que dorm malament. Són conscients que la connectivitat digital arriba a ser perjudicial per a la salut i les pot aïllar emocionalment, però **se senten empeses a mantenir comunicacions** a través de dispositius electrònics **a tota hora**, malgrat que això no comporti un augment de la productivitat. El seu anhel és poder-se desconnectar.
3. I reclamen de manera rotunda **que la disponibilitat a la connexió digital en el si de l’àmbit laboral estigui consensuada** entre direcció i treballadors, i alhora regulada legalment.

9. DISCUSSIÓ I LIMITACIONS

Aquest estudi es basa en la percepció que treballadors i treballadores i directius i directives tenen de la seva connectivitat digital en l'àmbit professional. Es du a terme en època de covid-19, més d'un any després d'iniciar-se la crisi sanitària, econòmica i humana, quan encara hi ha restriccions de mobilitat importants, alhora que la vacunació al nostre país comença a avançar, però no s'ha completat. És, doncs, un temps de transició i de canvi.

El teletreball, que es va utilitzar com a solució d'urgència per a moltes empreses, ha mostrat gradualment els aspectes positius que comporta, però també els negatius que desencadena, especialment si no es du a terme de manera ben planificada i en detall.

Obligats a passar una gran part del temps sense contacte presencial, tant en l'àmbit personal, com en el familiar, social i professional, les comunicacions telemàtiques han aparegut com un intent de pal·liar-ne els efectes negatius. Alhora, cal tenir present que la tendència creixent de la població a estar connectats a través de dispositius electrònics ja era molt important anteriorment a l'esclat de la crisi sanitària. De mica en mica, augmentava el nombre de persones que tenien comportaments addictius. En conseqüència, delimitar quin nivell d'ús és responsabilitat directa de les dinàmiques professionals i no de les personals es fa una tasca complexa. Detectar alhora el nivell de comunicacions personals que es duen a terme en horari laboral ha quedat fora de l'objecte d'estudi d'aquesta recerca, per bé que l'observació directa ens permet assenyalar que s'incrementa. Discriminar també quins comportaments estan

relacionats exclusivament amb la pandèmia tampoc es pot manifestar nítidament a partir de les percepcions personals, per bé que les respostes sí que ens marquen unes tendències claríssimes, encaminades al desig de viure en una situació de més benestar.

En síntesi, els resultats obtinguts parteixen de la percepció personal i de l'opinió expressada de les persones enquestades; és a dir, que comporten el límit de la seva pròpia subjectivitat.

Tot i que la mostra analitzada és molt important (608 persones i 93 empreses de Catalunya), les conclusions ens marquen una tendència significativa, per bé que no ens permeten generalitzar que aquestes correspondrien exactament a les opinions de tota la població de Catalunya.

Alhora, els resultats obtinguts continuen la línia dels estudis i informes anteriorment esmentats portats a terme per Eurofund (2020).

Aquest informe recull una part important de les dades obtingudes, escollides a partir de la rellevància que mostren a nivell global. Amb posterioritat a aquest informe, des de l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-BSM, es volen dur a terme noves explotacions estadístiques que ens permetin generar més coneixement de manera més detallada.

10. RECOMANACIONS

Cal tenir en compte els aspectes següents abans de passar a formular les recomanacions:

- a. La desconnexió laboral és un dret que s'ha de complir.
- b. És, doncs, un dret dels treballadors i un deure per a l'empresa.
- c. Cal que hi hagi acord entre les dues parts (treballadors/res i empresa) per a respectar-lo.
- d. Cal que hi hagi bona disposició per part dels dos actors.
- e. El dret de desconnexió s'ha d'encaixar i adaptar a les necessitats de cada perfil laboral; és a dir, s'ha d'establir amb flexibilitat.
- f. Estem davant d'una normativa nova, que triga temps a implementar-se.
- g. Legislativament, hi ha espai per definir de manera més concreta el precepte de desconnexió digital.

La percepció que la població enquestada té de la seva connectivitat digital en l'àmbit de l'empresa, en relació tant amb aspectes estrictament professionals com amb aspectes de salut, ens porten a suggerir les recomanacions següents:

1. D'una manera general, recomanem formar i conscienciar de la necessitat de descansar i desconnectar-se digitalment tant pel que fa a la salut, com en termes d'eficàcia empresarial.

Alhora ens inclinem per incidir en altres punts, que són:

2. Desenvolupar la legislació vigent per part de les Administracions competents, ja que el contingut no ha estat definit i es trasllada la responsabilitat als agents socials i a les empreses a través de la negociació col·lectiva i les polítiques empresarials.
3. Afegir en els convenis de l'empresa i en els contractes personals els punts referits al dret a la desconnexió digital.
4. Crear una política interna d'actuació que cal pactar amb els treballadors.
5. Relacionar el dret a la desconnexió digital en els convenis amb el dret a la conciliació de la vida professional i personal.

6. Dissenyar programes de formació en aquests àmbits tant per part de les organitzacions empresarials com per part dels agents socials i les universitats i centres educatius.
7. Dur a terme campanyes informatives adreçades a tota la població, que comportin augmentar el grau de coneixement, de formació i de conscienciació dels hàbits saludables en relació amb l'ús dels dispositius mòbils des de tots els àmbits, empreses i Administracions públiques i privades; especialment des de les àrees i departaments de treball, empresa i salut.
8. Alhora, com a mesura preventiva, formar sobre els patrons de comportament (especialment la pèrdua de control sobre el temps de consum) que esdevenen conductes addictives a Internet, amb el consegüent risc per a la salut.
9. Incrementar la percepció que cal disposar de temps per dur a terme la vida personal i la vida professional de manera conciliada i diferenciada alhora, especialment en la modalitat de teletreball.
10. Establir dinàmiques de treball a les empreses que incorporin de manera clara la gestió del temps, tant en la modalitat de teletreball com quan es treballa presencialment. Tant si es treballa en horari flexible com en horari fix.
11. Acordar, pactar i regular en el si de les empreses i en marcs legals superiors els horaris de disponibilitat digital dels treballadors en tots els nivells de responsabilitat, especialment en la modalitat de teletreball.
12. Complir els acords de disponibilitat digital en tots els estaments i nivells de responsabilitat a les empreses.
13. Per part dels treballadors, reclamar el dret si no es compleix.
14. Establir mecanismes de regulació en la configuració dels dispositius mòbils que, per defecte, es desconnectin digitalment a partir d'un horari establert voluntàriament i predeterminat.
15. No emportar-se el telèfon mòbil o altres dispositius electrònics a la cambra de dormir.
16. En períodes de vacances o fora de la jornada laboral, configurar un correu electrònic i un missatge per Whatsapp automàtics, que indiquin la no disponibilitat.

11. AGRAÏMENTS

En primer lloc, volem manifestar el nostre agraïment al **Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat** i a l'**Ajuntament de Barcelona** per la confiança i el suport envers l'Observatori de Lideratge en l'Empresa, de la UPF-BSM. Des del primer moment, caminem plegats.

D'**Oriol Amat**, rector de la **Universitat Pompeu Fabra**, hem rebut l'impuls inicial i el suport mantingut amb optimisme. La transferència del coneixement ens marca el camí a seguir. L'excel·lència, el seu mestratge. Simplement, gràcies.

De **José Manuel Martínez-Sierra**, director general de la UPF-BSM, n'hem rebut i volem subratllar i agrair el lideratge decidit i estratègic, perquè aquest Observatori arribi als seus màxims objectius, esdevenint cada vegada més un referent nítid i de prestigi en els àmbits social, laboral i acadèmic. Ens empeny i ens inspira.

La col·laboració de les **608 persones** que han respost a l'enquesta ha estat simplement essencial. Que **93 empreses** hagin volgut col·laborar compartint la seva experiència de connectivitat digital amb aquest equip d'investigació ha estat fonamental.

Volem manifestar el nostre agraïment també a l'**Ajuntament de Barcelona**, amb **Sara Berbel** com a gerent municipal i **Marta Otero** com a directora, ja que, generosament, ens han connectat amb les empreses del seu àmbit que voluntàriament han volgut participar en aquesta recerca. Així com també ho ha fet **Iolanda Batallé**, al capdavant de l'**Institut Ramon Llull**, en relació amb les empreses culturals de la **Generalitat de**

Catalunya, i **Josep Ginesta** i **Sílvia Miró** des de **PIMEC**, amb qui a més mantenim i ampliem la difusió dels estudis que duu a terme l'Observatori en jornades organitzades *ad hoc* per aquesta organització que agrupa les micro, petites i mitjanes empreses de Catalunya.

Gràcies també a les 10 persones que ens han dedicat el seu temps per expressar-nos la seva opinió qualitativa i experimentada sobre la desconnexió digital: **Javier Albares**, metge, especialista en Medicina del Son; **Joan Colom**, metge, subdirector general de Drogodependències de l'Agència de Salut Pública de la Generalitat de Catalunya; **Ana Fernández Larragueta**, directora general de Laboratoris Théa a Espanya; **Anna Fornés**, directora de la Fundació Factor Humà; **Joan Carles Gallego**, diputat de Catalunya en Comú al Parlament de Catalunya i exsecretari general de Comissions Obreres a Catalunya; **Fabián Mohedano**, promotor de la Iniciativa sobre la Reforma Horària i expresident del Consell Assessor per a la Reforma Horària; **Gabriela Paoli**, psicòloga especialista en Salut Digital; **Camil Ros**, secretari general de la UGT a Catalunya; **Cristina Torre**, secretària d'Acció Sindical de Comissions Obreres a Catalunya, i **Enric Vinaixa**, secretari general del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

A **Lluís Casado**, membre del Comitè Assessor de la Fundació Factor Humà, li volem reconèixer l'exquisidesa de les seves gestions i el seu mestratge.

Volem fer un esment especial i agrair a **Anna N. Schlegel**, vicepresidenta de *Product*,

International Markets and Globalization de Santa Clara, Califòrnia, EUA, per obrir-nos portes de futur.

A **Pilar Soldevila, Ramon Bastida, Llorenç Bagur, Clara Kirchner, Eva Revilla, Toni Aira, Vicenç Margalef, Carmen Lahoz, Roger Fàbregas, Aiats Agustí, Ruth Pérez, Tomàs Rubió, Mariano de las Heras i Antoni Aparicio**, tots ells i elles companyes i companys de la UPF-BSM, els volem agrair la bona disposició sempre i la col·laboració en infinitat de detalls, que han ajudat a fer que aquesta recerca vegi la llum.

Les nostres **famílies i els amics i amigues** amb qui compartim la vida, ens han manifestat el seu amor i afecte sincer, escoltant-nos amb paciència, atenció i un somriure dibuixat, quan explicàvem mil i un detalls sorprenents que descobríem mentre elaboràvem la recerca. No som capaces de prometre que ho deixarem de fer, perquè l'entusiasme ens empeny a generar i transmetre el coneixement que veiem néixer i créixer.

*Sílvia Cópulo i
Erola Palau i Pinyana*

12. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- ADAMS, R., APPLETON, S., TAYLOR, A., MCEVOY, D., I ANTIC, N. (2016). *Report to the sleep Health*. Foundation 2016 sleep health survey of Australian adults. The Adelaide Institute for Sleep Health. <https://www.sleephealthfoundation.org.au/pdfs/surveys/SleepHealthFoundation-Survey.pdf>
- AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE CATALUNYA (2019). *Pla de drogues i addiccions comportamentals*. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya. Barcelona, 2019. https://drogues.gencat.cat/web/content/minisite/drogues/contingutsadministratius/pla_drogues/Pla-de-Drogues-i-Addiccions-Comportamentals-2019-23_OK_def.pdf
- ARIAS, MAX (2017). *Cap a un dret a la «desconnexió» digital*. Mòn jurídic: butlletí del Col·legi d'Advocats de Barcelona.
- BELIKIN, L., BECKER, W. J. I CONROY, S. (2016). *Exhausted But Unable to Disconnect: After-Hours Email, Work-Family Balance and Identification*. Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.10353abstract>
- BOE (2017). *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa*. BOE-A-2017-11622 [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/\(16\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/09/21/(16))
- BOE (2018 a). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. BOE-A-2018-16673. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>
- BOE (2018 b). *Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol*. BOE-A-2018-160. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160
- CHANG, A.M., AESCHBACH, D., DUFFY, J.F. I CZEISLER, C.A. (2014). *Evening use of light-emitting eReaders negatively affects sleep, circadian timing, and next-morning alertness*. Proc Natl Acad Sci U S A. 2015;112(4):1232-7. doi: 10.1073/pnas.1418490112. Epub 2014 Dec 22. PMID: 25535358; PMCID: PMC4313820.
- CIALTI, P.H. (2017). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (137), 163-181.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) (2018). *Acuerdo Horario IKEA, artículo 13*. <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf>
- CÓPPULO, S. i PALAU, E. (2020). *Cómo liderar presencialmente y en remoto a raíz de la crisis de la COVID-19. Comunicación, gestión del cambio y transformación de competencias directivas*. Observatori de Lideratge en l'Empresa, UPF-BSM. <https://bit.ly/3gJCiqv>

- EUROFUND (2020). *Telework and ict-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf
- FICA (2019). *Guía de buenas prácticas digitalización y conectividad*, pag 6. https://www.ugt-fica.org/images/RETOS_21_enero_2019_web_vx.pdf
- FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ (2019). *Desconnexió Digital. Unitat de coneixement*. <https://factorhuma.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cat.pdf>
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2020). *El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos : alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria*. Revista Catalana de Dret Públic. 2020
- GREENFIELD, S. (2015). *Mind Change: How Digital Technologies Are Leaving Their Mark On Our Brains*. New York: Random House, 2015. ISBN 9780812993820.
- GRIFFITHS, MARK D. (2005). *A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework*. International Gaming Research Unit, Psychology Division, Nottingham Trent University, Nottingham, UK.. *Journal of Substance Use*, August 2005; 10(4): 191–197 <https://www.addictionpsychologist.org/wp-content/uploads/2019/03/griffiths-2005-addiction-components.pdf>
- GRIFFITHS, MARK D. (2013). *Is «loss of control» always a consequence of addiction?*. *Front Psychiatry*. 2013; 4:36. doi:10.3389/fpsy.2013.00036
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, DAVID. (2020). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*. *IDP: revista de Internet, derecho y política*.
- HILLMAN, D.R. I LACK, L.C. (2013). *Public health implications of sleep loss: the community burden*. *Medical Journal of Australia*, 199, S7–S10. <https://doi.org/10.5694/mja13.10620>
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) de CCOO (2020) *Estudio Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID-19*. <https://istas.net/noticias/presentacion-del-estudio-condiciones-de-trabajo-inseguridad-y-salud-en-el-contexto-del>
- LÉGIFRANCE (2019). *Code du travail. Deuxième partie : Les relations collectives de travail. Article L2242-17, 7°* https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096.
- LÉGIFRANCE (2019). *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* (1). Chapitre II. Article 55. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213?init=true&page=1&query=2016-1088+&searchField=ALL&tab_selection=all
- LEPP, A., BARKLEY, J.E., I KARPINSKI, A.C. (2014). *The relationship between cell phone use, academic performance, anxiety, and satisfaction with life in college students*. *Computers in human behavior*, 31, 343–350. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.049>
- LIU, J., LI, B., SUN, Y., CHEN, Q. I DANG, J. (2021). *Adolescent Vision Health During the Outbreak of COVID-19: Association Between Digital Screen Use and Myopia Progression*. *Front Pediatr*. 2021;9:j662984. doi:10.3389/fped.2021.662984

- MORRISON, C.M., I GORE, H. (2010). *The relationship between excessive Internet use and depression: a questionnaire-based study of 1,319 young people and adults*. *Journal of Psychopathology*, 43(2), 121-126. DOI: <https://doi.org/10.1159/000277001>
- MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL (2017). *Plan de Acción sobre Adicciones 2018-2020. Estrategia nacional sobre adicciones 2017 - 2024*. Edita: Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. Madrid, 2017 https://pnsd.sanidad.gob.es/pnsd/planAccion/docs/PLAD_2018-2020_FINAL.pdf
- OIT (2017). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf
- PAOLI, GABRIELA (2020). *Salud Digital. Claves para un uso saludable de la tecnología*. JL Servicios Editoriales. Amazon Fulfillment. Polònia.
- PARLAMENT DE CATALUNYA (2014). *Diari de sessions*. Comissió d'Estudi de la Reforma Horària. <https://www.parlament.cat/document/dspcc/56665.pdf>
- SÁBADA, C., GARCÍA-MANGLANO, J., FERNÁNDEZ, A., LÓPEZ, C. I SERRANO, C. (2021). *De moderats a hiperconnectats: sis perfils d'ús del mòbil i el seu impacte en el benestar personal*. L'Observatori Social «la Caixa». 2021
- STEC (Intersindical Canaria) (2020). *Sindicato de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Guía práctica para garantizar el derecho a la desconexión digital*. https://www.stec.es/stec/archivos_subidos/gal_descargas/2/guia_desconexion_digital-ok_118.pdf
- THE ADECCO GROUP INSTITUTE (2021). *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia*. <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>
- UGT (2019). *Negociació col·lectiva. Orientacions i Recomanacions*. http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio_collectiva_2019.pdf
- UGT (2020). *Propuesta para la regulación del Teletrabajo en la AGE (Administración General del Estado)*. https://www.ugt.es/sites/default/files/propuesta_ugt_regulacion_teletrabajo_en_la_age_1.pdf
- VANDELANOTTE, C., SUGIYAMA, T., GARDINER, P. I OWEN, N. (2009). *Associations of leisure-time internet and computer use with overweight and obesity, physical activity and sedentary behaviors: cross-sectional study*. *J Med Internet Res*. 2009;11:e28. doi: 10.2196/jmir.1084
- WORLD HEALTH ORGANISATION (WHO) (2019). *International Classification of Diseases (ICD) 11th Revision*. The global standard for diagnostic health information.

ANNEXOS

Annex A: protocol d'enquesta

Investigadores: Dra. Sílvia Cópulo i Erola Palau.

Moltes gràcies per participar en aquest qüestionari. No trigarà més de 8 minuts a contestar-lo. Esperem poder compartir amb vostè les conclusions, que de ben segur aportaran valor a tota la comunitat de persones que treballen i a les empreses.

Si ho desitja, pot contactar-nos a:

silvia.coppulo@bsm.upf.edu · erola.palau@bsm.upf.edu

Recordi que les respostes i la informació és confidencial.

Adreça electrònica

CONDICIONS DE TREBALL

1. Vostè té un horari de treball...

Fix Flexible

2. Actualment... (cal escollir una única opció)

Teletreballo alguns dies a la setmana Teletreballo cada dia

No teletreballo

HÀBITS DE DESCANS, SALUT, TECNOLOGIA I CONNECTIVITAT

3.

	Sí	No
3.1. La primera cosa que fa cada dia quan es llevava i abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil?		
3.2. Dorm bé set o vuit hores cada nit?		
3.3. Darrerament s'ha sentit estressat a causa de la situació que comporta la pandèmia?		
3.4. Després d'aquest temps de pandèmia, sent «fatiga digital»?		

4. Creu que estar connectat/ada sempre digitalment, a través dels dispositius electrònics...

	Gens	Poc	Ni poc ni molt	Bastant	Molt
4.1. Fa sentir-se més despert.					
4.2. Fa sentir-se més vinculat personalment.					
4.3. Fa estar més informat/ada.					
4.4. És un signe de compromís i implicació amb l'empresa.					
4.5. És positiu per a la carrera professional.					
4.6. Provoca desconnexió emocional.					
4.7. Acaba generant sensació de soledat.					
4.8. És dolent per a la salut.					

5. Gestió del temps. Comunicació telemàtica i satisfacció

	Gens	Poc	Ni molt ni poc	Bastant	Molt
5.1. Planifica un temps dins de la seva jornada laboral per ocupar-se dels correus electrònics i els whatsapps?					
5.2. Li agrada assistir a reunions via telemàtica?					
5.3. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu?					
5.4. El/la satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors?					

6. Ens pot indicar si a altres persones de l'entorn professional, per optimitzar la feina, vostè... (marqui tantes x com correspongui, a les caselles corresponents)

	En dies feiners, fora de l'horari laboral.	En dies festius.	En períodes en què vostè està de vacances.	En períodes en què els seus interlocutors estan de vacances.	Estrictament només dins de l'horari laboral.	No ho faig.
6.1. Els envia whatsapps.						
6.2. Els envia correus electrònics.						
6.3. Fa trucades telefòniques.						
6.4. Respon whatsapps.						
6.5. Respon correus electrònics.						
6.6. Respon trucades telefòniques.						

7. Incidirem una mica més en aquesta qüestió. Ens pot concretar, quan rep missatges al mòbil o al correu electrònic, fora de l'horari de treball, si habitualment els contesta? (Marqui amb una x a sota de la casella o caselles corresponents)

- Sí, sempre.
- Sí, si veig que el tema és urgent.
- Sí, si veig que el tema és important.
- Sí, si qui m'ho envia és un superior meu.
- Sí, si qui m'ho envia és un client o un proveïdor.
- Sí, perquè les característiques de la meva feina m'hi obliguen (faig guàrdies, treball internacionalment, etc.).
- No. M'espero a fer-ho dins del meu horari de treball.

8. Vostè creu que...

1 és «gens d'acord» i 5 és «molt d'acord»

	1	2	3	4	5
8.1. Pensa que en la situació de pandèmia i en altres possibles situacions de crisi cal tenir més disponibilitat a connectar-se digitalment fora de l'horari habitual de treball?					
8.2. Creu que s'ha d'acordar amb companys / directius / clients / proveïdors la disponibilitat digital que es vol tenir?					
8.3. Vostè diria que concilia bé la seva vida laboral i personal?					
8.4. Li agradaria desconnectar-se digitalment de companys, superiors, proveïdors i clients fora de l'horari laboral, però el càrrec o el tipus de feina no li ho permet?					
8.5. No atendre missatges electrònics, whatsapps o trucades fora del seu horari de treball, el pot perjudicar dins de l'empresa?					

CONNECTIVITAT I PRODUCTIVITAT

9. Creu que més disponibilitat digital horària comporta una productivitat més alta?

 Sí, majoritàriament No necessàriament

10. A l'empresa on treballa...?

(Marqui una x a les caselles que correspongui) [NO OBLIGATÒRIA]

	Gens	Poc	Ni poc ni molt	Bastant	Molt
10.1. S'avalua principalment la feina de les persones pels objectius assolits.					
10.2. S'avalua els treballadors/res pel compliment de l'horari.					
10.3. La conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa.					

11. Quantes hores treballa a la setmana aproximadament?

Marqui una x a la casella que correspongui, per favor.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Menys de 35 hores setmanals | <input type="checkbox"/> De 36 a 40 hores setmanals |
| <input type="checkbox"/> De 41 a 50 hores setmanals | <input type="checkbox"/> De 51 a 60 hores setmanals |
| <input type="checkbox"/> De 61 a 80 hores setmanals | <input type="checkbox"/> Més de 80 hores setmanals |

12. Creu que el dret a la desconnexió digital a la feina...

	Sí	No	No ho sé	Depèn del tipus d'empresa o d'activitat
12.1. Està regulat per llei.				
12.2. Pot ser un acord voluntari entre la direcció de l'empresa i els treballadors/res.				
12.3. Hauria de formar part obligatòriament dels convenis laborals.				
12.4. Hauria de constar en els contractes laborals.				
12.5. A l'empresa on treballa està regulat.				
12.6. Els autònoms poden plantejar-se el dret a la desconnexió igual que els treballadors per compte d'altri.				

ENS REFERIM SEGUIDAMENT A LA SITUACIÓ ECONÒMICA**13. Vostè o l'empresa on treballa ha passat per problemes econòmics durant la pandèmia? Marqui una x on correspongui.**

	No he/hem tingut problemes econòmics.	He/hem tingut problemes econòmics però ja els hem solucionat.	Actualment tinc o tenim problemes econòmics importants.
13.1. Jo, personalment			
13.2. L'empresa			

Ja pràcticament hem acabat. Únicament ens agradaria que ens aportés unes dades addicionals de classificació i anàlisi.

14. ¿Quina responsabilitat té vostè a l'empresa o entitat on treballa?

- President/a CEO/Dir. gral. Director/a de Recursos Humanos
- Subdirector/a de Recursos Humanos Director/a d'una altra àrea
- No tinc cap càrrec directiu Soc autònom/a Altres, especifiqui

15. Vostè és...

- Home Dona Prefereixo no indicar-ho

16. Ens pot indicar la seva edat?

- Menys de 30 anys De 30 a 45 anys De 45 a 60 anys
- De 60 a 75 anys Més de 75 anys

17. Quantes persones té sota la seva responsabilitat a la feina?

- Cap persona Menys de 5 persones De 5 a 10 persones
- De 10 a 25 persones De 25 a 100 persones De 100 a 200 persones
- Més de 200 persones

18. L'empresa o entitat on vostè treballa és... Marqui una x en una de las caselles.

- Privada Pública

19. Quin volum té l'empresa on treballa?

- Gran empresa (més de 1.000 treballadors i treballadores)
- Pime gran (de 501 a 1.000 treballadors i treballadores)
- Pime mitjana (de 51 a 500 treballadors i treballadores)
- Pime petita (d'11 a 50 treballadors i treballadores)
- Microempresa (d'1 a 10 treballadors i treballadores)
- Soc autònom/a

20. A quin sector pertany l'empresa o entitat on treballa?

- Activitats culturals, artístiques i d'entreteniment
- Activitats associatives Activitats auxiliars d'empresa
- Activitats immobiliàries Activitats jurídiques
- Activitats sanitàries Administració pública Arquitectura i enginyeria
- Arts gràfiques Assessoria fiscal/comptable/laboral
- Associacionisme social a dones en emprenedoria Banca i assegurances
- Comerç al detall Comerç electrònic Comunicació
- Consultoria Defensa Drets humans Edició Educació
- Elaboració i indústria d'electrodomèstics Empresa de serveis per al món local
- Energia Fabricació i elaboració de begudes
- Formació, orientació, ocupació i atenció a les persones
- Fundació privada sense ànim de lucre Gestió patrimonial
- Indústria alimentària Indústria química Inversions
- Investigació i educació Logística ONG Patronal
- Política Prediccions meteorològiques Restauració/Hostaleria
- Salut Servei de menjars Serveis d'emergències
- Serveis personals Sindicat Tecnologies de la informació
- Tecnològic: IT + enginyeria Telecomunicacions Textil i calçat
- Altres: especifiqui

.....

21. Opcionalment, vol indicar el nom de l'empresa on treballa?

.....

22. Li agradaria afegir algun comentari final?

.....

.....

.....

.....

Moltíssimes gràcies per haver respost a aquesta entrevista sobre connexió i desconnexió digital a la feina. La seva col·laboració genera coneixement i permet transferir-lo a la societat per millorar les condicions de treball de tothom, el grau de satisfacció i la salut.

Annex B: llista d'empreses col·laboradores

Agència Energia Barcelona • Amat Immobiliària • AMTU • ASM Horta Guinardó •
Asociación Española de Directivos AED • Barcelona Activa •
Barcelona Cicle de l'Aigua, S.A. • Barcelona d'Infraestructures Municipals •
Barcelona Regional • Calaf Constructora • Calmell Group • Cebex3 Solutions •
CEM Formació • Cementiris de Barcelona • Comissions Obreres •
Consorci d'Educació de Barcelona • Criteria • David Vilar • Digital Transformers •
Dra. Villanueva • Ellas Deciden • Espai Ambiental Cooperativa •
Espais de Comunicació Social Slp • Estabanell • Extraordinaria •
Federació intercomarcal d'Hostaleria, Restauració i Turisme • Focus Group •
For-Tune Strings • Frigoríficos Costa Brava SA • Fundació Alícia •
Fundació BIT Habitat • Fundació Ernest Lluch • Fundació Factor Humà •
Fundació GAEM • Fundació Gentis • Fundació Universitària Bages •
Gb Formació • GD Aparatos • Gifting • GIR-ADR • Grup Montaner •
Grup Som • Grup Som Via • Grup Tersa • Grup VL • Health for Life BCN •
Industrias Tapla • Institució Cultural del CIC • Institut Barcelona Esports (IBE) •
Institut de Cultura de Barcelona • Institut Municipal d'Educació de Barcelona •
Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona •
Institut Municipal de Mercats de Barcelona • Institut Municipal de Parcs i Jardins •
Institut Ramon Llull • Instituto de Fotomedicina • Integra Pirineus •
Intermèdia Comunicació • Isoveri Formació • Iterem • JYMPA •
Know How Advisers • Laboratorios Gebro Pharma SA • Mercabarna • MERS •
Metodee • Most Enginyers • Museu de Ciències Naturals de Barcelona •
Museu Picasso Barcelona • Nextway • Openetics • Palex •
Parc d'Atraccions Tibidabo • Penguin Random House • PIMEC • Primer Punt •
Randstad • Rocamora Assessorament i Gestió SLP • Roger Balada •
Servicios Claris • SORLI • Taurus • Tendam • Tintoré Associats •
TNC • Torrella • Ubicue • UGT Catalunya • UPF-BSM • Vallformosa •
Virolai • Visiona TV • World Wood Future •

Annex C: logos d'empreses col·laboradores



EXTRAORDINARIA



OPENETICS





Annex D: llista de figures

- Figura 1.** Gènere de les persones enquestades **31**
- Figura 2.** Edat de les persones enquestades **32**
- Figura 3.** Tenen persones sota la seva responsabilitat professional **32**
- Figura 4.** Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat **33**
- Figura 5.** Posició dins de l'empresa **33**
- Figura 6.** Empreses públiques i privades **34**
- Figura 7.** Volum de l'empresa **34**
- Figura 8.** Nombre d'hores de treball a la setmana **35**
- Figura 9.** Modalitat de l'horari de treball **36**
- Figura 10.** Avaluació per objectius **36**
- Figura 11.** Avaluació per compliment horari **37**
- Figura 12.** La conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa **37**
- Figura 13.** Treball presencial i teletreball **38**
- Figura 14.** La primera cosa que fa cada dia quan es lleva i abans d'anar a dormir és mirar el telèfon mòbil **39**
- Figura 15.** Darrerament s'ha sentit estressat/ada a causa de la situació que comporta la pandèmia **39**
- Figura 16.** Després d'aquest temps de pandèmia, sent «fatiga digital» **40**
- Figura 17.** Fatiga digital segons si teletreballen o no **40**
- Figura 18.** Dorm bé set o vuit hores diàries **40**
- Figura 19.** Creu que estar connectat/ada digitalment és un signe de compromís i implicació amb l'empresa **41**
- Figura 20.** Creu que estar connectat/ada digitalment és positiu per a la carrera professional **42**
- Figura 21.** Creu que estar connectat digitalment és positiu per a la carrera professional, segons si teletreballa o no **43**
- Figura 22.** Creu que estar connectat/ada digitalment fa estar més informat/da **43**
- Figura 23.** Creu que estar connectat/ada digitalment provoca desconnexió emocional **44**
- Figura 24.** Creu que estar connectat/ada digitalment provoca desconnexió emocional, segons si teletreballen o no **45**
- Figura 25.** Creu que estar connectat/ada digitalment acaba generant sensació de soledat, segons si teletreballen o no **45**
- Figura 26.** Creu que estar connectat/ada digitalment és dolent per a la salut **46**
- Figura 27.** Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu **48**

Figura 28. Creu que el nombre de reunions a les quals ha d'assistir via telemàtica és excessiu, segons si teletreballen o no **48**

Figura 29. El/la satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors **49**

Figura 30. El/la satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors segons si teletreballen o no **49**

Figura 31. Habitualment contesta a missatges al mòbil o al correu electrònic fora de l'horari de treball **50**

Figura 32. Circumstàncies de les respostes telemàtiques, de les persones que responen a les comunicacions fora de l'horari de treball **50**

Figura 33. Respon a whatsapps fora de l'horari laboral **51**

Figura 34. Envia whatsapps fora de l'horari laboral **51**

Figura 35. Fa trucades telefòniques fora de l'horari laboral **52**

Figura 36. Respon a trucades telefòniques fora de l'horari laboral **52**

Figura 37. Envia correus electrònics fora de l'horari laboral **53**

Figura 38. Respon correus electrònics fora de l'horari laboral **53**

Figura 39. Planifica un temps dins de la seva jornada laboral per ocupar-se dels correus electrònics i els whatsapps **54**

Figura 40. Disponibilitat digital, condicions i conseqüències **55**

Figura 41. El dret a la disponibilitat digital **56**