

Protocol de desconnexió digital

Sumari

1.	Presentació	2
2.	L'entorn de treball al CSUC.....	3
3.	Dret a la desconnexió digital	4
4.	Excepcions	5
5.	Garanties del Protocol de desconnexió digital.....	5
6.	Persones amb responsabilitat sobre un equip.....	5
7.	Mesures per garantir la desconnexió digital.....	6
8.	Síntomes d'hiperconnexió digital	7
9.	Solucions a la hiperconnexió digital	7
10.	Implantació, aplicació i seguiment.....	8
11.	Vigència	8
12.	Normativa d'aplicació.....	9
	Annex 1. Test d'hiperconnexió.....	10

1. Presentació

Els canvis tecnològics produïts a les últimes dècades i, amb major rellevància, la crisi sanitària derivada de la COVID-19 l'any 2020, han portat a les empreses i, en general, la societat, a haver d'adaptar-se de manera accelerada a una nova forma d'organitzar-se i de treballar.

Arrel del confinament, el teletreball va esdevenir la via més efectiva per a la empreses per organitzar el treball, fet que s'ha mantingut en el temps i que, en alguns casos, ha abocat les persones a una realitat complexa en la que impera la hiperconnexió digital.

S'ha demostrat que aquesta hiperconnexió digital afecta, de forma substancial i directa, a l'àmbit personal i familiar de les persones treballadores i que pot suposar una amenaça real per a la seva salut. Arrel d'aquesta circumstància, les empreses estan ara obligades a tenir un protocol de desconexió digital, amb independència de la seva mida i àrea d'activitat.

Malgrat la plantilla no està obligada a complir-lo, l'empresa és responsable d'informar i conscienciar les persones treballadores sobre la importància de desconnectar de la feina durant els períodes de descans i fer un ús raonable de les tecnologies.

Entenem per dret a la desconexió digital en l'àmbit professional el dret de la persona treballadora a que, una vegada finalitzi la seva jornada laboral, es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal.

Per tant, el dret a no respondre fora de l'horari laboral a comunicacions i a missatges del lloc de treball que li arribin per mitjans electrònics i, de manera més àmplia, el dret a no interactuar amb entorns electrònics o digitals per raó de la feina, amb la finalitat de garantir el dret al descans i a la intimitat personal i familiar.



Amb la voluntat d'implementar una política de desconexió digital i donar compliment a la normativa reguladora d'aquesta desconexió, en aquest document s'estableixen les mesures per garantir el respecte del temps de descans i vacances, i contribuir a l'optimització de la qualitat de vida i salut de les persones treballadores.

Per mesurar el grau de desconexió digital del personal, es recomana realitzar [aquest test d'autoavaluació de desconexió](#)¹, que facilita identificar el nivell d'hiperconnexió de la persona treballadora (vegeu Annex 1).

¹ Test elaborat per Thierry Le Fur, expert en comportaments digitals addictius i especialista en problemes de salut i qualitat de vida a la feina.

2. L'entorn de treball al CSUC

Modalitats de treball

Amb l'Acord entre la Direcció General del CSUC i del seu Comitè d'Empresa, de 30 de setembre de 2022, pel qual s'aproven les mesures de regulació del Teletreball, s'estableix la normativa interna referent al teletreball, desvinculada de la situació de pandèmia, amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, avançar en una cultura del treball basada en la flexibilitat, l'autonomia i la responsabilitat personal, orientar el treball a resultats, confiança i corresponsabilitat entre caps i persones col·laboradores i consolidar l'administració digital.

S'ha demostrat que el teletreball ha esdevingut una eina important que garanteix la continuïtat operativa del CSUC, incloent beneficis com, per exemple, la reducció del temps de desplaçament, la possibilitat que les persones treballadores es centrin en les seves tasques lluny de les distraccions de l'oficina i l'oportunitat per aconseguir un millor equilibri entre la vida laboral i la personal.

Com a conseqüència d'aquest fet, en l'acord de teletreball s'inclouen dues modalitats: una de presencial, i una a distància o teletreball, garantint-se en qualsevol de les modalitats els drets en les condicions laborals de les persones treballadores, inclosa la retribució, estabilitat, temps de treball, formació i promoció professional.

Impacte dels nous escenaris de treball i de l'ús de les TIC en les persones treballadores

Els nous escenaris de treball i l'impacte associat a l'increment d'ús de les TIC aporten diversos beneficis a les persones treballadores, però també porten associats riscos que poden afectar a la seva salut. Des del punt de vista preventiu, els riscos potencials que es deriven de les noves formes de treball podent afectar la salut física i mental de la persona treballadora. Un dels aspectes més controvertits sorgeix de la dificultat per desconnectar de les tasques laborals amb l'aïllament social que això comporta, donant lloc a un fenomen de connectivitat permanent, on les fronteres entre el temps de treball i de descans cada cop es dilueixen més.

La implicació excessiva de les persones treballadores per rendir més i estar sempre disponibles deriva en l'aparició de síndromes, com la productivitat tòxica, que poden desembocar en un bloqueig mental, que impedeix el gaudi de la vida personal i el lleure. Les jornades de treball al domicili s'allarguen excessivament i la "no desconnexió" afecta al benestar de les persones treballadores, tant en la seva esfera personal com en la laboral, desembocant en l'aïllament social.

En resum, podem detectar els següents beneficis:

- Flexibilitat horària
- Increment de l'autonomia

- Millora de la conciliació de la vida laboral i familiar
- Disminució dels desplaçaments i dels riscos que d'aquests se'n deriven
- Millora del rendiment i increment de la satisfacció laboral
- Disminució de costos a l'entitat

Però també, els riscos següents:

- Augment de les hores de feina fora de l'horari de treball establert
- Superposició de la vida laboral amb la personal
- Dificultat per separar la vida laboral de la vida privada
- Augment de la càrrega de treball
- Estrès
- Desmotivació
- Aïllament
- Trastorns visuals
- Trastorns musculoesquelètics
- Trastorns psicosocials

3. Dret a la desconnexió digital

El CSUC reconeix el dret a la desconnexió digital de les persones treballadores com un dret, una vegada finalitzi la seva jornada laboral, i no com una obligació. Es tracta, en general, d'un dret per a la concreció del qual les persones treballadores poden adoptar diverses estratègies com per exemple no respondre, desconnectar dispositius electrònics o bloquejar la recepció de comunicacions o d'accés a aplicacions corporatives. El dret a la desconnexió digital es concreta en el següent:

- Les persones treballadores poden realitzar comunicacions fora de l'horari de la seva jornada laboral amb total llibertat, tot informant a la persona destinatària mitjançant la incorporació d'un missatge com ara el següent:
“Si rebeu aquest correu fora de l'horari laboral, i requereix resposta, no l'espero fins que reprengueu l'activitat dins el vostre horari laboral”
- Les persones treballadores del CSUC tenen dret a no respondre a cap comunicació, sigui quin sigui el mitjà emprat (correu electrònic, telèfon, missatgeria instantània, etc.), un cop finalitzada la seva jornada laboral, excepte quan concorrin alguna de les circumstàncies que s'assenyalen a l'apartat “Excepcions”.
- La convocatòria de reunions de treball, tant a nivell intern com amb persones externes a l'entitat, així com la formació obligatòria, es programaran tenint en consideració el temps aproximat de durada i, tret de circumstàncies excepcionals o que estiguin degudament justificades, no s'estendran més tard de la finalització de la jornada laboral de les persones treballadores que hi participin.

- El CSUC garantirà a les seves persones treballadores el dret a la desconexió digital durant el període que durin les seves vacances, els dies d'assumptes propis, el descans diari i setmanal, els permisos, absències per motius de salut o excedències.
- Les mesures incorporades en aquesta normativa interna seran d'aplicació a totes les persones treballadores del CSUC.

4. Excepcions

No seran d'aplicació les mesures que garanteixin el dret a la desconexió digital en aquells casos en els que concorrin circumstàncies de força major o que comportin un greu, imminent o evident perjudici per a la institució, o per a la prestació del servei, que exigeixi una actuació immediata.

Si per motiu d'urgència pública, és imprescindible enviar comunicacions, caldrà redactar-les en termes operatius i d'assignació de responsabilitats clares, amb indicació del tipus de resposta esperada i el termini, i adreçar-les només a les persones imprescindibles per resoldre l'assumpte.

S'exclou expressament de l'aplicació del dret a desconexió digital a aquelles persones treballadores que estiguin en horari de disponibilitat o de guàrdia.

5. Garanties del Protocol de desconexió digital

El CSUC fomentarà l'exercici del dret a la desconexió digital i no podrà sancionar disciplinàriament les persones treballadores per exercir aquest dret en els termes establerts en aquesta normativa, ni repercutirà negativament en el desenvolupament de les carreres professionals.

També posarà a disposició de les persones treballadores tota la informació i/o formació que precisin per a la comprensió i aplicació del present protocol, i promourà la realització d'accions formatives i campanyes de sensibilització sobre l'ús adequat de les TIC corporatives.

6. Persones amb responsabilitat sobre un equip

Les persones treballadores que tinguin responsabilitat sobre un equip han de complir especialment les polítiques de desconexió digital en disposar d'una posició referent respecte les persones que coordinen. Així doncs, s'abstindran de requerir resposta en les comunicacions enviades a les persones treballadores fora de l'horari de treball o pròxim a la seva finalització, sempre que pugués suposar per a les persones destinatàries la realització d'un treball efectiu que previsiblement pugués prolongar-se i envair el seu temps de descans.

Així mateix, a aquelles persones que tinguin responsabilitat sobre un equip els hi correspondrà formar i fomentar l'ús adequat i responsable de les tecnologies amb el propòsit de donar compliment al dret a la desconnexió digital.

7. Mesures per garantir la desconnexió digital

Reunions

Cal convocar les reunions dins la franja horària que, d'acord amb la normativa de regulació de la jornada de treball, sigui obligatòria per a la majoria del personal:

Només es podran convocar reunions fora d'aquesta franja per motius d'urgència. Amb la finalitat que les persones convocades a una reunió puguin organitzar-se la feina aquestes s'hauran de convocar amb un marge raonable de 48 hores d'antelació.

Ús responsable dels aparells electrònics i aplicacions corporatives

Per al desenvolupament de l'activitat professional, només cal usar aquells aparells i eines electròniques corporatives, les quals han estat validades seguint els requeriments de seguretat i eficàcia. S'usaran aquestes amb caràcter exclusiu en l'àmbit laboral i dins el nostre horari de treball.

És recomanable adoptar l'hàbit de no utilitzar els aparells i eines electròniques corporatives quan no estem treballant. Cal ser conscients que el seu ús s'ha de restringir a l'activitat professional durant la jornada laboral.

Cal evitar l'ús de qualsevol aplicació o eina de comunicació que no estigui inclosa dins els mitjans de comunicació corporatius, per a comunicacions relacionades amb la feina, especialment fora de l'horari laboral, com ara:

- Aplicacions de missatgeria instantània personal
- Correus electrònics personals
- Telèfons personals

Orientacions per facilitar la desconnexió digital

Per afavorir la desconnexió digital, fora de l'horari laboral cal seguir les següents recomanacions:

- **Evitar realitzar comunicacions orientades a provocar una acció professional** (directius, ordres, sol·licituds, enviament d'informació d'anàlisi o d'informació que s'ha de tenir en consideració, documentació d'estudi, petició o aportació d'opinió...).
- **Tenir en compte l'horari de treball de les persones treballadores a les que adresem les comunicacions.** En cas que sigui imprescindible redactar correus i comunicacions en

franges horàries considerades no laborables (d'acord amb la normativa de jornada i horaris), el destinatari de la comunicació tindrà dret a no respondre fins al següent dia hàbil al que s'incorpori al seu lloc laboral i dins la seva jornada.

- **Adoptar l'hàbit de compaginar les tasques que requereixin de connexió digital amb les tasques fora de línia**, en la mesura que el lloc de treball ho permeti. Combinar, en la mesura del possible aquestes dues modalitats, pot maximitzar la qualitat de la feina (incloses les pauses per motiu de seguretat i higiene en el treball, en les quals podem fer estiraments musculars i exercicis visuals).
- **Activar avisos de resposta automàtica en cas d'absència** sempre que gaudim de vacances, assumptes personals, permisos... tot indicant el dia d'incorporació i, durant l'absència, els mitjans de contacte de les persones que puguin atendre les urgències, si és possible. No cal configurar avisos de resposta automàtica quan es tracti de caps de setmana, festes del calendari laboral general, o en les franges horàries de desconnexió general diària.

8. Síntomes d'hiperconnexió digital

Cal estar alerta a l'aparició de comportaments que, tot i que no comportin episodis evidents d'aïllament social agut o de fòbia a estar sense mòbil o qualsevol altre dispositiu electrònic, sí que poden presentar alguns trets propis d'aquests supòsits. Per aquest motiu, és recomanable estar atents a l'aparició d'algun dels signes següents:

- Revisar constantment, fora de l'horari de treball, qualsevol tipus de dispositiu digital on tinguem les nostres eines corporatives corresponents al lloc de treball.
- Estar intranquils si no tenim els dispositius digitals a prop.
- Mostrar falta d'atenció a allò que succeeix al nostre voltant.
- En les reunions o actes que requereixen atenció, comprovar, de manera ràpida i amb certa continuïtat, si hem rebut missatges als nostres dispositius digitals.
- Sentir inquietud si estem en un espai sense cobertura telefònica o de dades de connexió.

Quan aquests trets de comportament esdevenen habituals, ha arribat el moment de comprovar i autoavaluar si patim un excés de dependència dels dispositius digitals, en aquest cas relacionats amb l'entorn laboral, que pugui anar en detriment d'altres àmbits vitals.

9. Solucions a la hiperconnexió digital

Per validar si l'autopercepció s'adiu amb els fets, cal que ens replantegem l'ús que fem dels dispositius digitals que el CSUC posa al nostre abast per al desenvolupament de la nostra activitat laboral. En el cas que el nostre consum digital sigui més alt de l'habitual, fins i tot una mica compulsiu, podem posar en pràctica algunes de les solucions següents:

- Limitar a l'horari laboral l'ús dels dispositius corporatius i canals de comunicació.

- Eliminar qualsevol tipus de notificacions de continguts corporatius fora de l'horari laboral.
- Evitar qualsevol tipus de connexió digital quan estem presencialment en activitats de caire socialitzador o que ens permeten la interacció amb altres persones.
- Posar-nos un límit de temps d'ús de les pantalles en el lleure.
- Programar activitats lúdiques i recreatives fora de línia.

Aquestes són algunes de les tècniques o eines que podem emprar per retornar a l'equilibri entre la vida en línia i la vida fora de línia, en cas que veiem que es produeix algun tipus de desajust o de pèrdua d'interès per la realitat i les relacions que ens envolten.

10. Implantació, aplicació i seguiment

La Comissió Negociadora es responsabilitza de la implantació, l'aplicació i el seguiment d'aquest "Protocol de desconexió digital". Estarà constituïda:

En representació de l'empresa per:

- Carlota Bragós Valentines (Directora d'Administració i Finances)
- Ricard de la Vega Sivera (Coordinador de Càlcul i Aplicacions)

En representació de les persones treballadores per:

- Núria Sánchez Salas (Tècnica de Recursos d'Informació)
- Borja Guaita Pérez (Tècnic Líder de Ciberseguretat)

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

- Remetre el "Protocol de desconexió digital" davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Impulsar les accions pertinents d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Participar en la implantació, seguiment i avaluació.
- Atendre i resoldre les consultes i qüestions plantejades per la plantilla.
- Garantir la correcta difusió d'informació relacionada amb el "Protocol de desconexió digital".
- Proposar i, si s'escau, aprovar modificacions.

11. Vigència

Aquest protocol tindrà una vigència indefinida, sens perjudici que en funció de les necessitats que es detectin, es pugui modificar o incorporar accions, després de la negociació corresponent.

12. Normativa d'aplicació

- Article 18.4. de la CE *limita l'ús de la informàtica per tal de garantir l'honor i la intimitat personal i familiar dels ciutadans i el ple exercici dels seus drets.*
- Article 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets digitals (en endavant, LOPDGDD), contempla *la desconnexió digital com un dret que ha garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte de temps de descans, permisos i vacances de les persones treballadores, així com de la seva intimitat personal i familiar, amb la intenció alhora de potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar d'aquestes.*
- Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms.
- Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.
- Article 18 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de Treball a Distància estableix el Dret a la desconnexió digital: *Primer. 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 l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre. 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 límits i precaucions en matèria de jornada que disposin la normativa legal o convencional aplicables. Segon. 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 què definiran 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, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com al domicili de la persona empleada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques. Els convenis o acords col·lectius de treball poden establir els mitjans i les mesures adequades per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans.*
- Article 20 bis del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors. Drets dels treballadors a la intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió estableix que *les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'ocupador, a la desconnexió digital i a la intimitat davant l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts a la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.*

Annex 1. Test d'hiperconnexió

Com saber si pateixes hiperconnexió? Com saber la diferència entre un consum digital balancejat i la hiperconnexió? Un bon començament és mitjançant aquest senzill test basat en les recomanacions de *Thierry Le Fur*, expert en comportaments digitals addictius i especialista en problemes de salut i qualitat de vida a la feina.

Fes el següent [test en línia i comprova el teu nivell d'hiperconnexió](#).

1. Què és el primer que fas en despertar?

- a) Meditar, prendre un bany, estirar-te.
- b) Esmorzar, fer zàping a la TV.
- c) Revisar el teu mòbil, tauleta, ordinador...

2. El teu dia comença, les notificacions de les aplicacions corporatives al teu mòbil o tauleta personal estan:

- a) Generalment desactivades.
- b) Parcialment activades. Les verifiques en períodes superiors a 30 minuts fora de l'horari laboral.
- c) Totes enceses, i les verifiques en períodes inferiors a 30 minuts.

3. Fas pauses offline? (Ex.: prendre un cafè, estirar-te, conversar, etc.)

- a) És part de la teva rutina diària i ignores conscientment el teu mòbil o qualsevol altre dispositiu electrònic durant aquestes pauses.
- b) Intentes fer-ho sempre i quan la càrrega de feina ho permeti.
- c) No formen part del teu dia a dia, t'has de mantenir connectat sempre.

4. Has de respondre una sol·licitud "urgent" fora de l'horari laboral:

- a) Te'n assabentes, però la resoldràs el següent dia hàbil laboral i dins el teu horari.
- b) Et tempta respondre.
- c) Lídies amb la situació immediatament.

5. A la feina, et comuniqués:

- a) En horari laboral.
- b) De vegades respons algun correu o missatge fora d'horari laboral.
- c) Sempre que pots.

6. Quan veus una pel·lícula:

- a) Estàs enfocat a la trama.
- b) Mires, de tant en tant, el mòbil, tauleta o qualsevol altre dispositiu electrònic que tinguis a prop.
- c) Respons correus, missatges, navegues a la web o xarxes socials, jugues.

7. Quan vas de vacances, a la teva destinació:

- a) No necessites connexió a internet.
- b) Pots estar desconnectat, però amb zones wifi properes.
- c) Obligatòriament ha de tenir bona connexió wifi.

THIERRY LE FUR Expert, Ponent, Autor i Pioner en comportaments digitals i addictius.

RESULTATS

Si has tingut majoria de respostes “a”: Tens un bon control sobre el teu consum digital. En un món hiperconnectat has trobat el balanç entre allò digital i allò real. Saps com prendre’t un temps de qualitat desconnectat.

Si has tingut majoria de respostes “b”: Estàs força connectat. Has d’anar en compte de no abordar tots els assumptes al mateix temps, i opta per una desintoxicació digital lleu. Comença amb petites coses, per exemple, planifica un bon esmorzar que no inclogui res relacionat amb la feina, realitza exercicis de respiració entre l’ús intensiu de pantalles, realitza activitats amb amics “fora de línia”, etc. També pots començar a col·locar el teu mòbil o dispositius personals en mode avió una hora abans de dormir per evitar qualsevol risc d’intrusió professional que interrompi el teu descans. Una estratègia de desconnexió tendeix a resultar més exitosa si es porta a terme en petits esforços durant el dia.

Si has tingut majoria de respostes “c”: Pateixes d’hiperconnexió. Les pantalles estan sempre enceses i a l’abast. Has de repensar el consum digital i trobar un balanç. A la feina, tracta d’implementar rituals que siguin relaxants o estimulants (meditació, xerrades, exercicis de respiració, etc.) per ajudar-te a gaudir de la vida fora de línia. Fora d’horari laboral, pren el control de la teva vida, és important que entenguis que no has d’estar connectat tot el temps, tingues en compte que el món digital pot ser additiu. Intenta redescobrir els teus gustos.