

# La Desconnexió Digital, un Dret laboral imprescindible per a la Salut

Anàlisi de la situació en les empreses a  
Catalunya

Observatori  
de Lideratge en l'Empresa

Sílvia Cópulo Martínez  
Erola Palau Pinyana  
Juliol, 2021

## Taula de continguts

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 0. Presentació .....                                                                      | 4  |
| 1. Introducció .....                                                                      | 6  |
| 2. Context .....                                                                          | 7  |
| 2.1. El Dret a la Desconnexió Digital. Definició .....                                    | 7  |
| 2.2. Important augment del teletreball i de les hores de feina arran de la pandèmia ..... | 7  |
| 2.3. Regulació legal de la Desconnexió Digital .....                                      | 8  |
| 2.4. Regulació legal de la Desconnexió 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 .....                             | 16 |
| 2.7. Hiperconnectivitat o sobreconnexió .....                                             | 17 |
| 2.8. Conductes addictives a Internet .....                                                | 19 |
| 2.9. El teletreball i les connexions digitals no permeten innovar .....                   | 20 |
| 2.10. Bones pràctiques: empreses que han regulat la desconnexió digital .....             | 21 |
| 3. Hipòtesi de treball .....                                                              | 23 |
| 4. Objectius .....                                                                        | 24 |
| 5. Metodologia de treball .....                                                           | 25 |
| 6. Mostra .....                                                                           | 27 |
| 7. Resultats .....                                                                        | 28 |
| 7.1. Perfil de la mostra .....                                                            | 29 |
| 7.1.1. Gènere de les persones enquestades .....                                           | 29 |
| 7.1.2. Edat de les persones enquestades .....                                             | 29 |
| 7.1.3. Persones que tenen sota la seva responsabilitat .....                              | 30 |
| 7.1.4. Posició dins de l'empresa .....                                                    | 31 |
| 7.1.5. Detalls de l'empresa on treballen .....                                            | 31 |
| 7.2. Condicions de treball .....                                                          | 33 |
| 7.2.1 Horaris .....                                                                       | 33 |
| 7.2.2. Treball presencial i teletreball .....                                             | 36 |
| 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 .....                                            | 39 |
| 7.3.3. Connectivitat i vida personal .....                                                | 41 |
| 7.4. Gestió del temps, comunicació telemàtica i satisfacció .....                         | 47 |
| 7.4.1. Nombre de reunions telemàtiques .....                                              | 47 |
| 7.4.2. Satisfacció de les comunicacions telemàtiques .....                                | 48 |
| 7.4.3. Comunicació amb l'entorn professional .....                                        | 50 |

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| 7.5. Connectivitat i productivitat .....        | 56 |
| 7.6. El Dret a la Desconnexió Digital .....     | 57 |
| 8. Conclusions .....                            | 58 |
| 8.1. Conclusions per àmbits temàtics .....      | 58 |
| 8.2. Conclusions generals .....                 | 62 |
| 9. Discussió i limitacions .....                | 64 |
| 10. Recomanacions .....                         | 66 |
| 11. Agraïments.....                             | 68 |
| 12. Referències bibliogràfiques .....           | 70 |
| Annex A: protocol d'enquesta .....              | 73 |
| Annex B: llista d'empreses col·laboradores..... | 82 |
| Annex C: logos d'empreses col·laboradores ..... | 84 |
| Annex D: llista de figures .....                | 87 |

## 0. Presentació

**“La Desconnexió Digital, un dret laboral imprescindible per a la salut. Anàlisi de la situació en 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”**

i

- **“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's) i els actors (empresaris, directius, professionals diversos, representants socials, polítics, cívics, sindicals, treballadors i treballadores, etc.), que assumeixen 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 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, 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 enfoc 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 a fer-la més justa i sostenible mitjançant organitzacions i dirigents amb voluntat i vocació de lideratge. Amb valor de marca.

### **Sobre les autores:**

**Sílvia Cópulo** dirigeix i investiga en 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**, 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** en el nostre país i ha esdevingut una modalitat de treball freqüent en moltes empreses i en tot tipus d'organitzacions, tan 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, en lògica conseqüència, també s'ha incrementat. Moltes comunicacions interpersonals es duen a terme digitalment, tant sigui a través d'ordinadors, com 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 professional, 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 la salut** i, en l'àmbit laboral, contravé de manera clara el dret i a 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, correus electrònics, whatsapps, trucades telefòniques i tot tipus de comunicacions es fan exclusivament dins dels horaris de feina, o també en períodes de descans, caps de setmana i temps de vacances. I n'analitzarem les circumstàncies i 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 generalitzant 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 a una **tendència creixent** més enllà del Dret i la Salut.

## 2. Context

### 2.1. El Dret a la Desconnexió Digital. Definició<sup>1</sup>

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

Aquest dret abasta el 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 ja treballaven en remot de manera habitual abans de la crisi sanitària un 34,5% dels treballadors i les treballadores, a Espanya ho feia un menys d'un 4% aproximadament.

En xifres, l'any 2015, només un 3,4% dels empleats/des 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'Adecco<sup>2</sup> 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 del primers posicionats en aquesta matèria, com Suècia i Holanda, que superen el 40%.

---

<sup>1</sup> Definició pròpia elaborada a partir de la revisió bibliogràfica.

<sup>2</sup> 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/>

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 realitzar-se remotament, el que representaria un 51% dels treballadors i treballadores (incloent tant els que treballen per compte propi -autònoms- com 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)<sup>3</sup>, assenyala que des de l'inici de la pandèmia, la feina a casa globalment a la Unió Europea havia augmentat ja un 30%, amb tendència a que aquesta modalitat de treball continuï incrementant-se. 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 ho fan des de casa tenen **el doble de probabilitats de sobrepassar 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 afirma fer-ho fora de les hores de feina més de dos dies a la setmana, en relació al 5% que fa 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, la Organització Internacional del Treball (OIT) publica l'informe "El treball a domicili: de la invisibilitat al treball decent"<sup>4</sup>. 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. Constata l'informe, que **els teletreballadors/es tenen unes condicions laborals pitjors**, fins i tot els que desenvolupen ocupacions i càrrecs d'alt nivell.

---

<sup>3</sup> 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>

<sup>4</sup> 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf)

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

En aquest sentit i 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 a 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**, 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 digital<sup>5</sup> amb similituds amb els Drets Humans** internacionals ja existents. Com a exemple, el Dret al descans, recollit a la Declaració de Drets Humans (article 24)<sup>6</sup> 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 descans, així com el de la vida personal i familiar.
- A falta d'acord, l'empresari elabora una carta, prèvia consulta al 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.

---

<sup>5</sup> Légifrance (2019), Code du travail, *Article L2242-17*, 7º.  
[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000039785096/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/)

<sup>6</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)). [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

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 següents tres punts:

1. 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**.
2. 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**.
3. L'ocupador, amb l'audiència prèvia dels representants dels treballadors, ha d'elaborar **una política interna dirigida a treballadors**, inclosos els qui ocupin càrrecs 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, en l'Estatut dels treballadors i l'Estatut Bàsic del treballador públic s'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-19<sup>7</sup> amb **un nou decret sobre la feina a distància**, on s'indica que:

---

<sup>7</sup> 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](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf)

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 en 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 feina** durant els períodes de descans, així com el respecte a la **durada màxima de la jornada** i qualsevol límit i precaucions en matèria de jornada que disposi la normativa legal o convencional aplicables.
3. L'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una **política interna** adreçada a persones treballadores, incloses les que ocupin llocs directius, en la que 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 en el 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 a dotar de més concreció la normativa de l'exercici del dret a la desconnexió digital i també en relació al teletreball

Pel que fa als treballadors públics, en el 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 acabi la pandèmia. Els funcionaris de l'Estat podran continuar teletreballant tres dies a la setmana, si la feina que fan ho permet. En els altres dos, 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".

**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 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 propis treballadors i treballadores, han pogut viure i aprendre els avantatges i els inconvenients que el teletreball comporta, fins i tot quan es duu a terme de manera consensuada entre l'empresa i el conjunt d'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 a 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 major mesura i 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 en el propi domicili dels treballadors, el que fa que s'hagi d'abordar de manera més decidida.

**Els orígens de la regulació horària dels treballadors arrenca 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 Vinaixa**<sup>8</sup>. 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, des de 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 controlant 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

---

<sup>8</sup> En entrevista personal realitzada el mes d'abril de l'any 2021.

respecte al temps personal es duu a terme de manera conseqüent. Ara bé, fins i tot en organitzacions amb pàtina de modernes, molt sovint no hi ha els límits de la disponibilitat horària ben definits, però això no es reconeix fàcilment.

**En les empreses que 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**<sup>9</sup>, destaca precisament la relació establerta 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**. Opina el líder sindical 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'una extrema gravetat i urgència, per bé que, assenyala, l'organització d'actes, sovint per part de la mateixa Administració pública, al vespre, fora de la jornada habitual de feina, no ajuda a mantenir una racionalització d'horaris.

El sindicat UGT, ja l'any 2019, en les “Orientacions i Recomanacions. Negociació col·lectiva”<sup>10</sup> 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 es refereix a: “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 inclogui l'aspecte psicosocial. Especial atenció mereixen els riscos psicosocials i les **noves patologies que es deriven de l'ús de les noves tecnologies**. Caldrà estar alerta de **l'ansietat, la fatiga i sobretot de 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.”

---

<sup>9</sup> En entrevista personal realitzada el mes juny de l'any 2021.

<sup>10</sup> UGT. Negociació col·lectiva. Orientacions i Recomanacions” (2019). [http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio\\_colectiva\\_2019.pdf](http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio_colectiva_2019.pdf)

**Cristina Torre<sup>11</sup>**, secretària d'Acció Sindical de Comissions Obreres a Catalunya, farmacèutica de formació, en la mateixa línia creu 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 a la seva representació sindical del seguiment del dret a la desconnexió, a la pràctica, la majoria de les empreses del nostre país són petites, i els seus treballadors no estan sindicats; de manera que aquest punt queda en un no res. Per altra banda, afegeix la sindicalista, cal incidir en formar que **la desconnectivitat laboral és una qüestió de salut pública**, tenint en compte alhora que els efectes de l'organització de la feina pot fer emmalaltir als treballadors i contribuir especialment a patir **trastorns mentals**.

**Tampoc les Administracions públiques** comproven -en 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, contagiant-se entre ells i estenent la COVID-19 per tota la zona geogràfica del Segrià.

**Joan Carles Gallego<sup>12</sup>**, actual diputat de Catalunya en Comú al Parlament de Catalunya, exsecretari de CCOO a Catalunya, opina que **són els directius els que més consideren 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 a que 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 un 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

---

<sup>11</sup> En entrevista personal realitzada el mes de maig de l'any 2021.

<sup>12</sup> En entrevista personal realitzada el mes de març de l'any 2021.

respost o no 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 en les empreses que formalment tenen regulat el dret a la desconnexió digital, no se'n sap el grau de compliment.

**Fabián Mohedano**<sup>13</sup>, 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 en treballar igual, però a casa**. Arran de la pandèmia, opina que s'ha **fet el salt tecnològic, però no s'ha fet el cultural**. Falta<sup>14</sup>, 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 la pausa per dinar i tancar abans els serveis i equipaments públics.

Per això, reclama al Govern un pacte social i **una llei que s'ocupi de les qüestions que afecten a l'ús del temps i als propis ritmes circadians de la ciutadania**. En aquest sentit afegeix que, **l'escenari postpandèmia representa una oportunitat** per a plantejar mesures de transformació. Perquè, a més, és compatible que els treballadors i treballadores millorin la seva qualitat de vida amb 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 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 ODSs (Objectius de Desenvolupament Sostenible 2030, impulsats per l'ONU) i les transformacions que actualment està experimentant el món.

---

<sup>13</sup> En comunicació personal realitzada el mes de març de l'any 2021.

<sup>14</sup> 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.

## 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). El estudi, com el publicat pel *Journal of Psychopathology*<sup>15</sup>, ens demostren que **bona part dels problemes de salut mental estaven directament relacionats amb el fet de reemplaçar les seves relacions personals i les seves amistats offline per online**. És a dir, continuaven tenint relacions interpersonals i interactuant amb altres persones, però deixaven de fer-ho cara a cara.

**Desconnectar digitalment pot reduir també els nivells d'ansietat**. L'estudi publicat a la revista *Computers in Human Behavior*<sup>16</sup> mostra que els joves que més usen el telèfon mòbil no solament tenien més ansietat que la resta, sinó que se sentien menys feliços i asseguraven tenir menys benestar. **La recerca concloïa que no usar el telèfon mòbil durant 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, recomana el Dr. Javier Albares, especialista en Neurofisiologia clínica i Medicina del son<sup>17</sup> 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 de temes de feina com personals, i arribar al son descansats, en unes condicions d'equilibri. **Dormir malament augmenta els**

---

<sup>15</sup> 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>

<sup>16</sup> 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>

<sup>17</sup> En entrevista personal realitzada el mes de juny de l'any 2021.

**trastorns psiquiàtrics i els problemes vasculars, provoca major sinistralitat i menys rendiment** a la feina, entre d'altres. 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 -el que es coneix com **vamping**- segons dades de la investigació del fabricant de telèfons intel·ligents OnePlus referides a Europa. Xifra que arriba al 97% dels *millennials*, que confessa 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 admetia no dormir bé o no suficientment cada dia set o vuit hores diàries (48,8%) (Cóppulo i Palau, 2020). Així, incidim en la importància de demanar aquesta qüestió a la mostra de la present recerca.

## 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 sobreconnexió**? La psicòloga especialista en Salut Digital, **Gabriela Paoli**<sup>18</sup>, ens 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 curt o a mig termini. El temps i la freqüència de connexió són

---

<sup>18</sup> En entrevista realitzada el mes de juny de l'any 2021.

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 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 el seu telèfon està apagat, fora de cobertura, sense bateria o 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 University<sup>19</sup> 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-los 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-5<sup>20</sup> 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)<sup>21</sup> 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

---

<sup>19</sup>BELIKIN, LIUBA BECKER, WILLIAM AND CONROY, SAMANTHA A. (2016). *Exhausted But Unable to Disconnect..* ” <https://source.colostate.edu/anticipatory-stress-of-after-hours-email-exhausting-employees/>

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> WORD HEALTH ORGANISATION (2019). *International Classification of Diseases (ICD) 11th Revision. The global standard for diagnostic health information.*

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).

## 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”<sup>22</sup>.

El **Dr. Joan Colom**<sup>23</sup>, 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, televisions intel·ligents, consoles, ordinadors, etc.).” **I és que l'ús d'aquests dispositius per se afecta negativament a la salut, ja que s'associa, entre d'altres, a l'augment del sedentarisme, l'alteració del ritme circadià 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'aquest dispositius s'associa amb un major detriment de la salut i l'aparició **d'addiccions comportamentals, trastorns depressius, 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 o 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

---

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

<sup>23</sup> En conversa personal realitzada el mes de juny de l'any 2021.

activitats diàries. El concepte de saliència<sup>24</sup>, 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 al utilitzar els dispositius. Per exemple, sentir alleujament al revisar 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 en revisar el correu electrònic.
4. **Síntomes d'abstinència:** Sentir incomoditat 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 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 en l'entorn familiar o es deixen de realitzar altres activitats d'oci. Fins i tot la pròpia 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'escapa el temps i la salut**.

## 2.9. El teletreball i les connexions digitals no permeten innovar

**La tendència incipient actual se situa en tornar a l'oficina al més aviat i tant com sigui possible.** Grans corporacions tecnològiques com **Google, Facebook, Twitter i Square de**

---

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

**Silicon Valley**, que havien ofert als empleats l'opció de teletreballar indefinidament si així més s'ho estimaven, han canviat totalment d'opinió. Des de l'abril del 2021, ja poden tornar a l'oficina de manera voluntària i, a partir de 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? Opinen els directius d'aquestes grans corporacions tecnològiques 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, 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 a les organitzacions, creada i promoguda per l'economista i política **Mercè Sala** l'any 1997, va elaborar una "unitat de coneixement" referida a la desconnexió digital l'any 2019<sup>25</sup>, 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/les treballadors/es tenen **el dret a no contestar 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 rol de comandament i dels/de les treballadors/es** per tal de fer-los conscients del nou dret i canviar les inèrcies comunicatives.

---

<sup>25</sup> FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ (2019). *Desconnexió Digital. Unitat de coneixement*. <https://factorhuma.org/attachments/article/14089/desconnexio-digital-cat.pdf>

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 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 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 els 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 implementant la desconnexió digital en les seves relacions laborals.

Posats en contacte precisament amb la directora general de Laboratoris Théa a Espanya (d'origen francès) **Ana Fernández Larragueta**<sup>26</sup>, 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 cap missatge, inclòs en els nivells directius de la companyia. Això s'ha mantingut també durant l'època de la crisi sanitària.

---

<sup>26</sup> En conversa personal el mes de juny de l'any 2021.

Continua Fernández Larragueta: 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 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**<sup>27</sup>, 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.

### 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 la salut.**

---

<sup>27</sup> En conversa personal el mes de maig de l'any 2021.

## 4. Objectius

Aquest estudi busca els següents objectius:

1. Concretar el **nivell de connexió digital** dels treballadors i 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 a 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 les directives d'empreses a Catalunya creuen i actuen sabent que la desconnexió digital és un dret laboral imprescindible per a la salut.**

## 5. Metodologia de treball

Per a dur a terme la present recerca, elaborada del febrer al juliol del 2021, s'ha seguit una metodologia de treball que combina aspectes qualitatius i quantitatius. Ha 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/da treballa i una pregunta de valoració global oberta<sup>28</sup>.
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/es 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/la CEO o director/a gral.
  - 10 treballadors/es que ocupin posicions de responsabilitat diferent, amb paritat de gènere.

I remarcant:

- Que si l'empresa no arriba als 10 treballadors/es, 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.

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

---

<sup>28</sup> Veieu l'Annex A.

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, directives i treballadors/es 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 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'enquesta<sup>29</sup> s'agrupen en base als següents 6 àmbits:

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)

---

<sup>29</sup> Veieu l'Annex A.

## 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. Un 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.

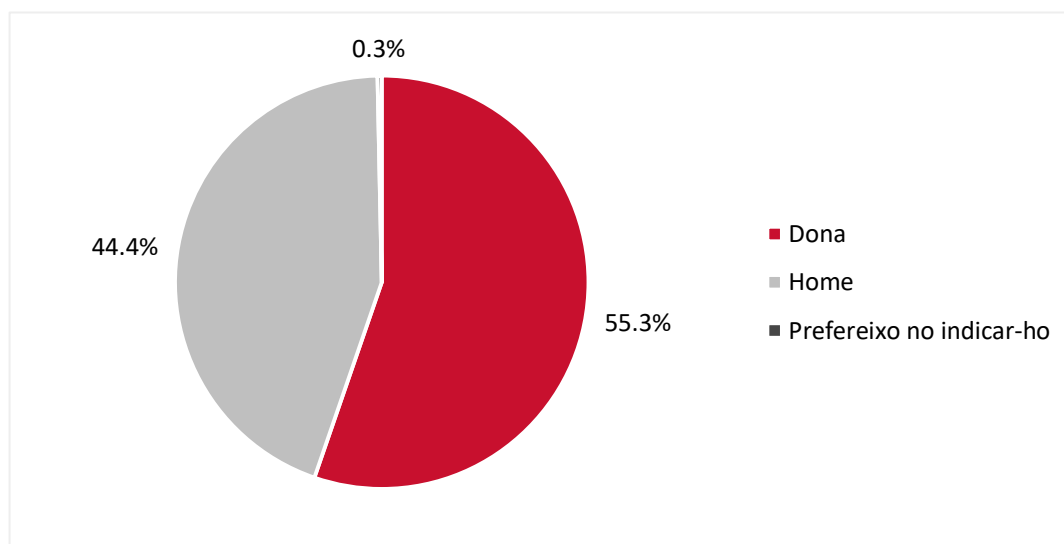


Figura 1. Gènere de les persones enquestades

### 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. El 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.

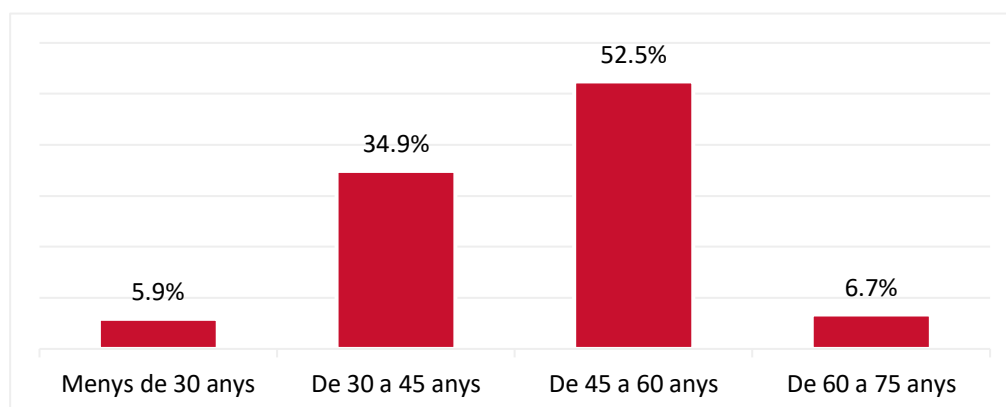


Figura 2. Edat de les persones enquestades

### 7.1.3. Persones que tenen sota la seva responsabilitat

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

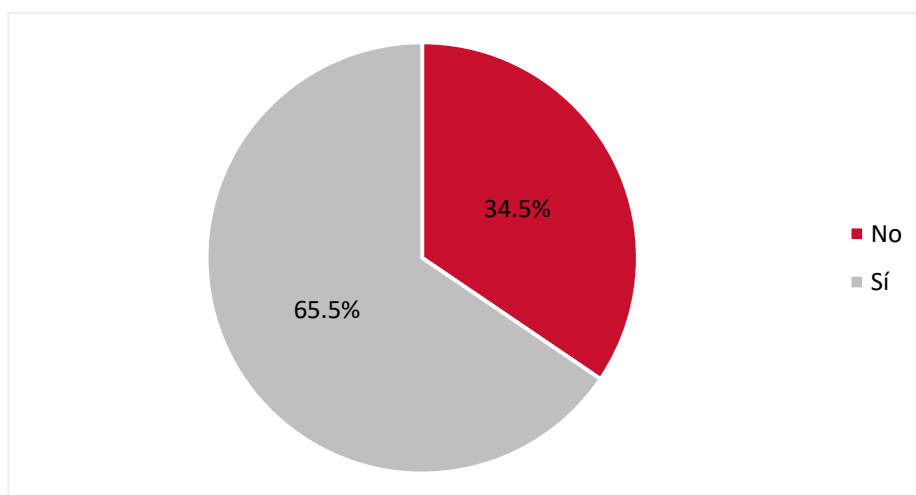


Figura 3. Tenen persones sota la seva responsabilitat professional

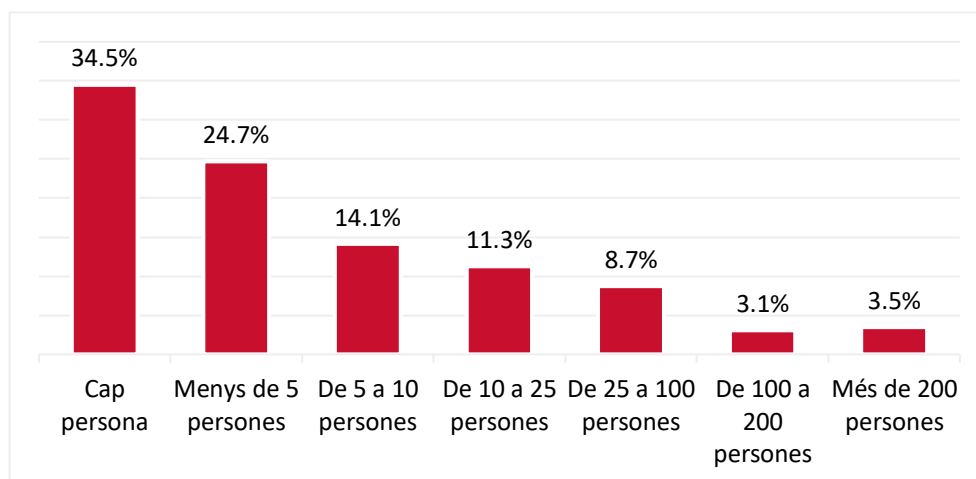


Figura 4. Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat

#### 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%), el que representaria un 60,4% del total. Un 36,5% no té cap responsabilitat de direcció.

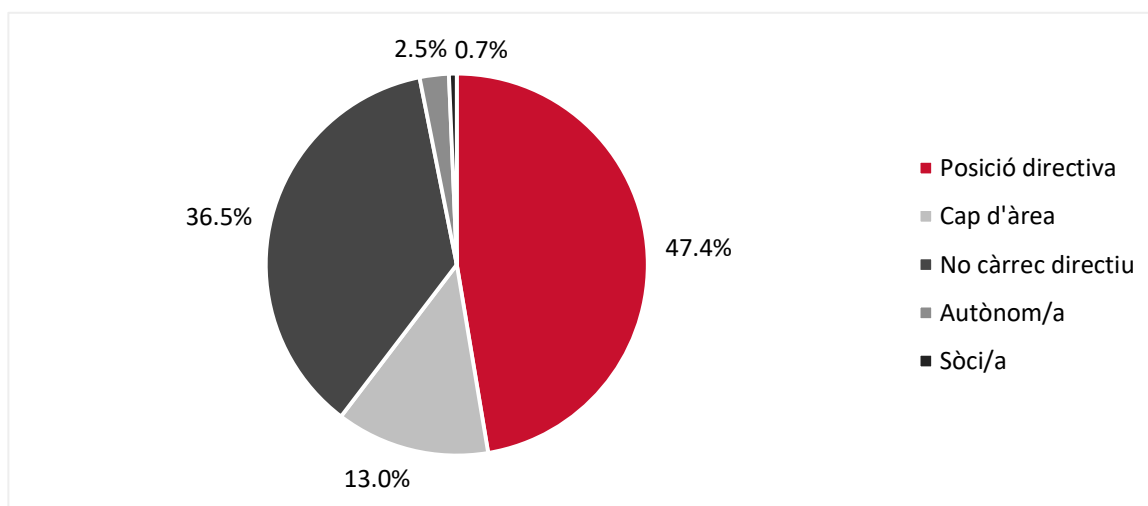


Figura 5. Posició dins de l'empresa

#### 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.

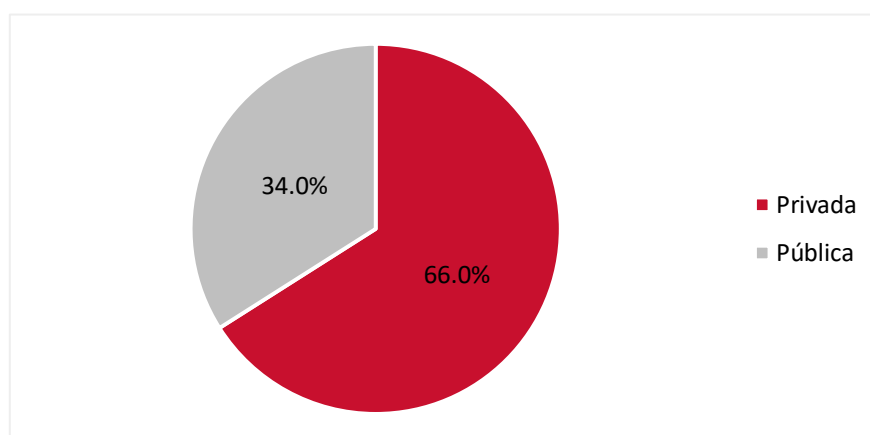


Figura 6. Empreses públiques i privades

- **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, trobem empreses més petites (27,5%) i també més grans (22,8%) , així com una petita representació de persones que treballen autònomament.

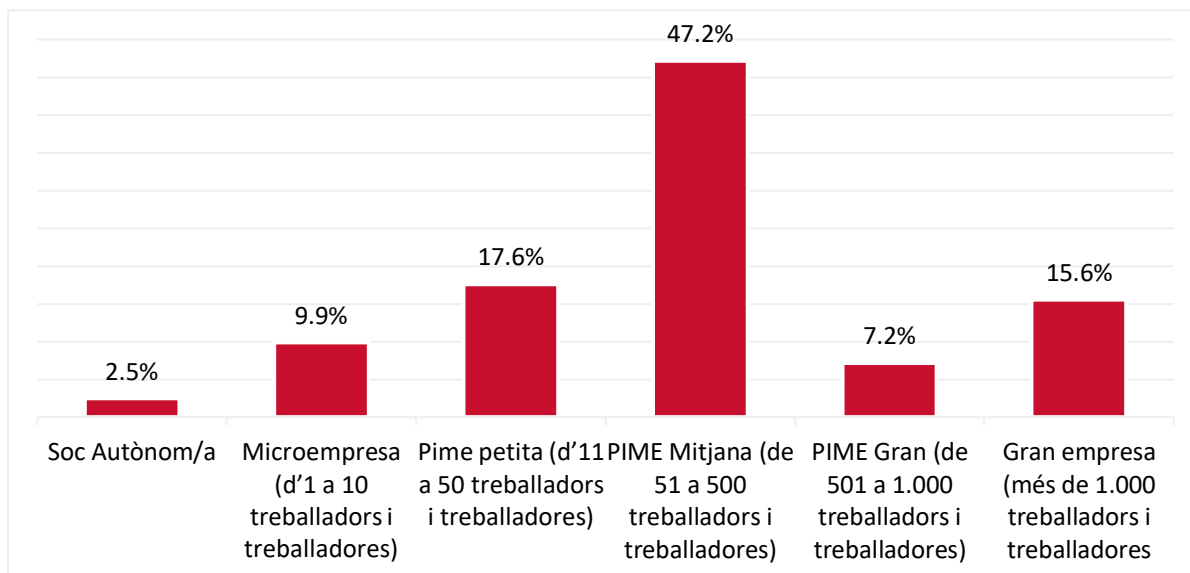


Figura 7. Volum de l'empresa

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 en l'empresa (60,4%).
- Son 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 hores a 50h. a la setmana. Seguidament, un 31,6% afirma que setmanalment dedica a la feina de 36h a 40h. Lluny d'aquestes xifres, trobaríem un 12,8% de persones que assegura treballar de 51h a 60h a la setmana, i un 7,2% que dedica a la feina menys de 35 hores setmanalment.

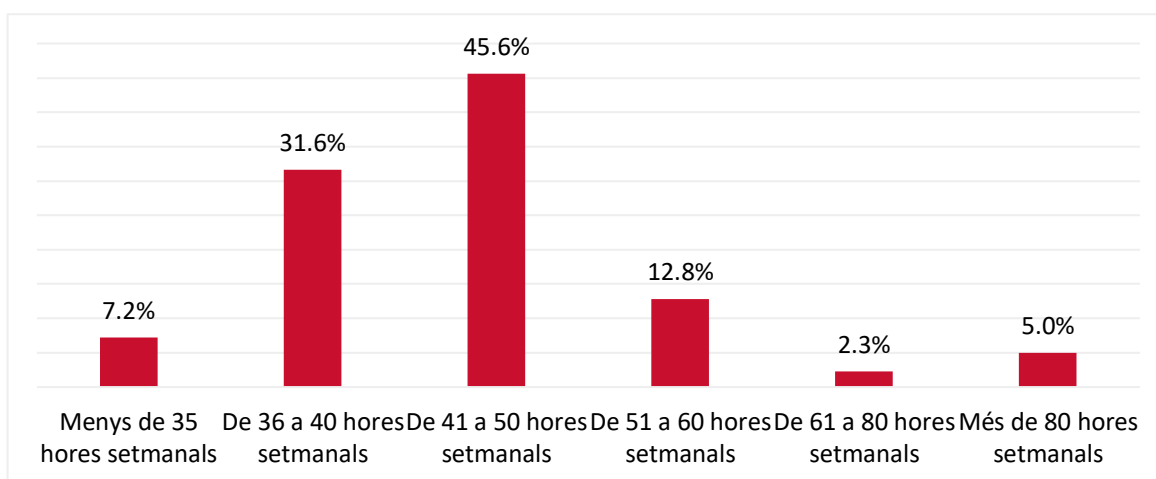


Figura 8. Nombre d'hores de treball a la setmana

- **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.

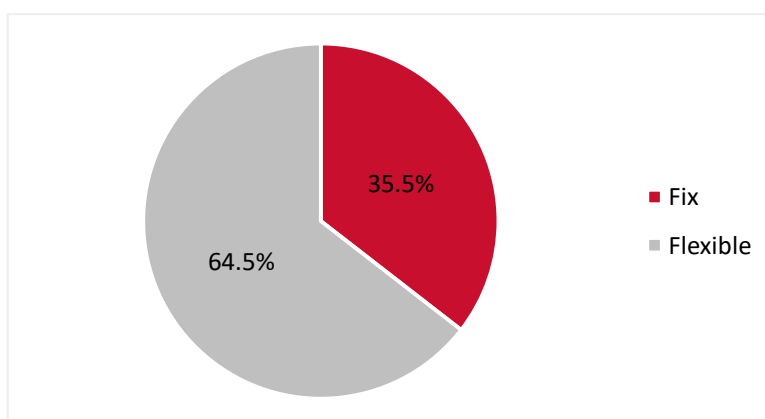


Figura 9. Modalitat de l'horari de treball

- **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.

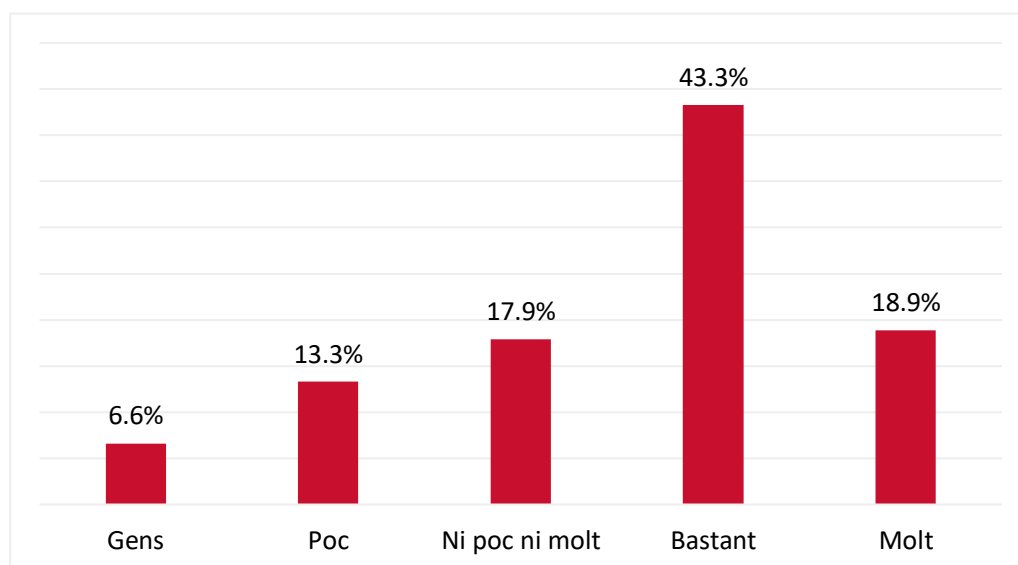


Figura 10. Avaluació per objectius

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

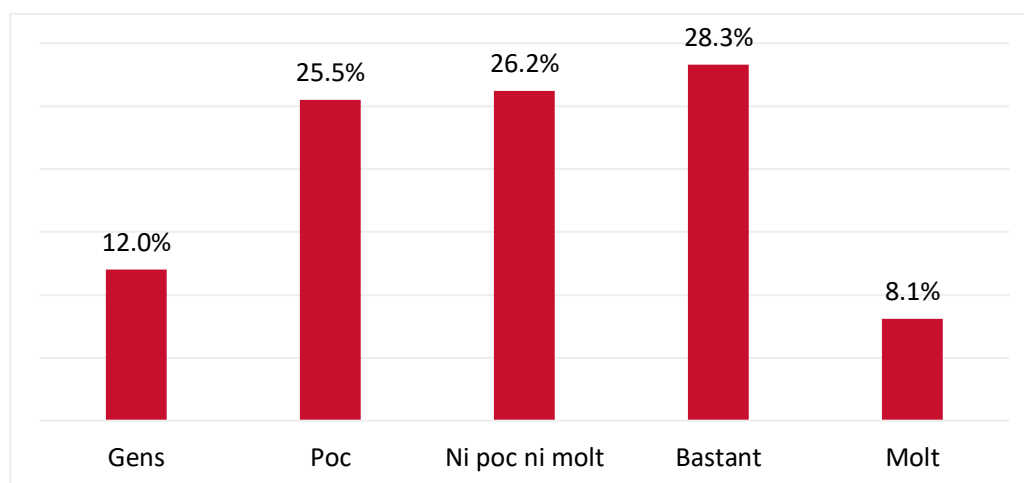


Figura 11. Avaluació per compliment horari

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 al dels objectius assolits.

S'avalua a 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%), el 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).

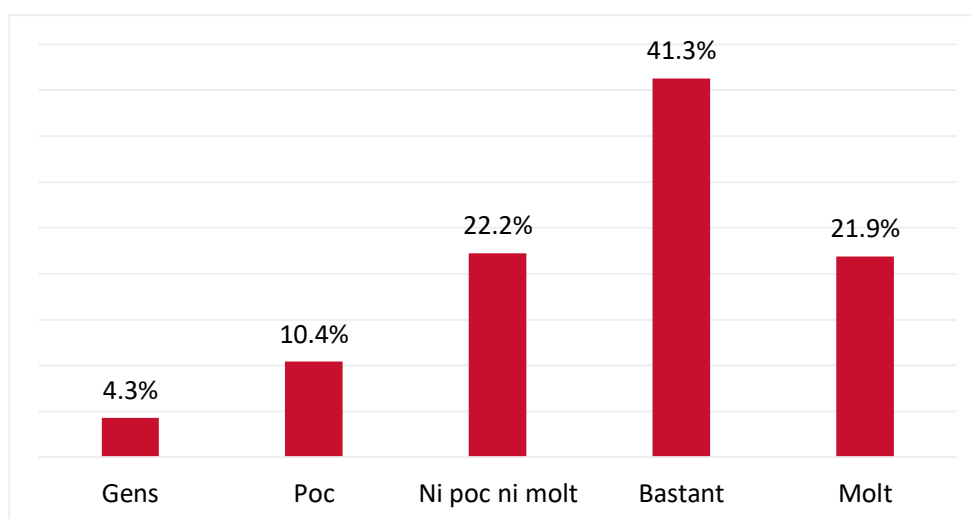


Figura 12. La conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa

En detall, ens fixem ara en les diferències que obtenim en relació a 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 i 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 en 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.

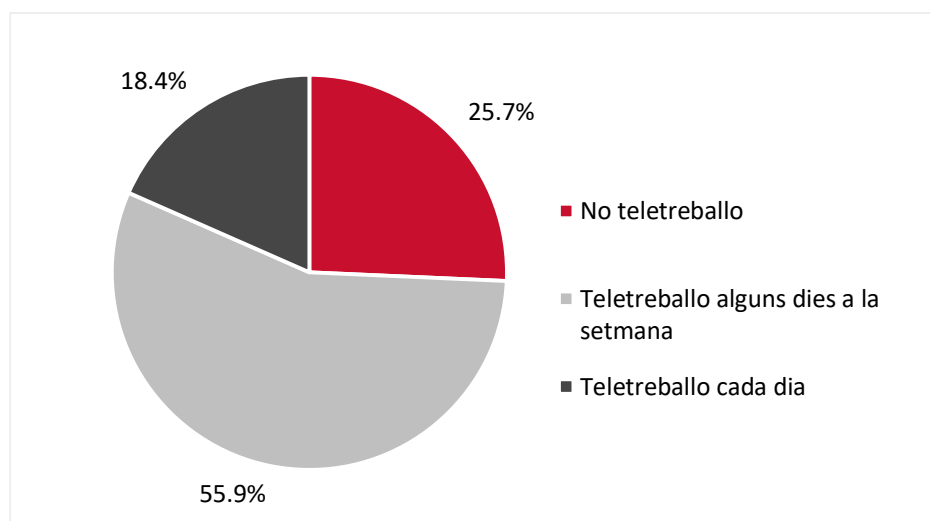


Figura 13. Treball presencial i teletreball

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

- Afirmar treballar més de 40h 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 en llevar-se i l'última abans d'anar a dormir és mirar el seu telèfon mòbil.

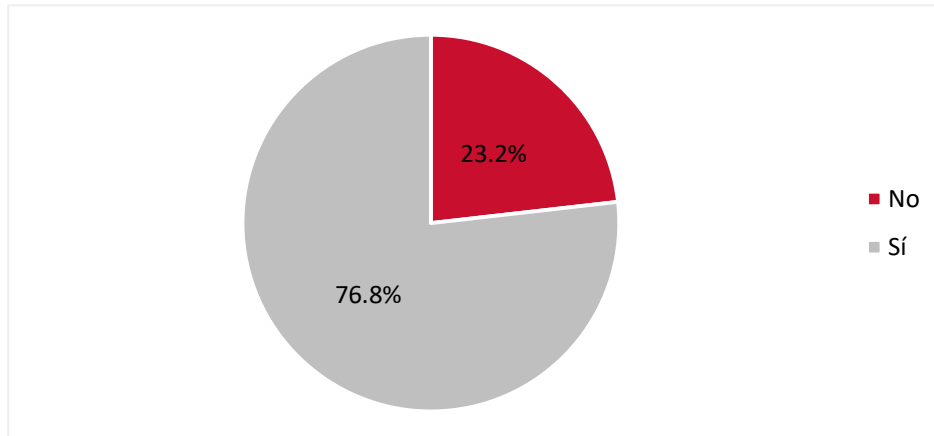


Figura 14. La primera cosa que fa cada dia quan es lleva i abans d'anar a dormir és mirar el seu telèfon mòbil

- **Estrès i pandèmia**

A més, gairebé dues de cada tres persones enquestades (65,6%) manifesten que se senten

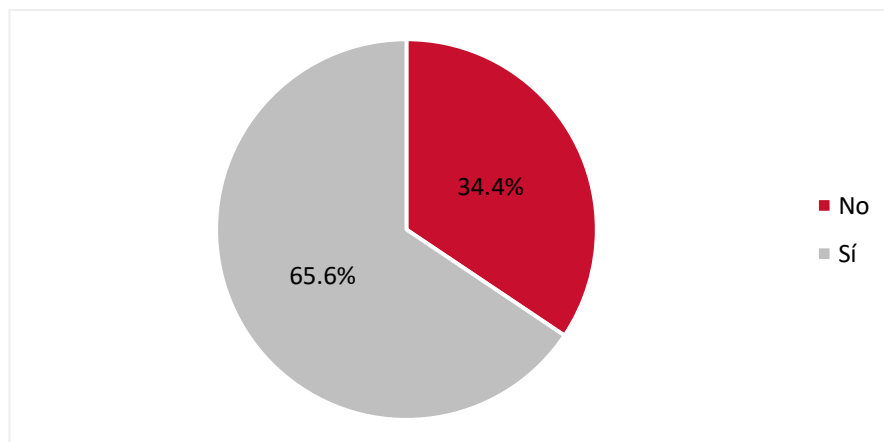


Figura 15. Darrerament s'ha sentit estressat/da a causa de la situació que comporta la pandèmia

estressades. És una gran majoria que relaciona aquest estat anímic amb la situació emocional que la pandèmia sanitària comporta.

- **Fatiga digital**

La majoria de la mostra de les persones enquestades (54,3%) admet que sent “fatiga digital” després de viure aquest temps de pandèmia.

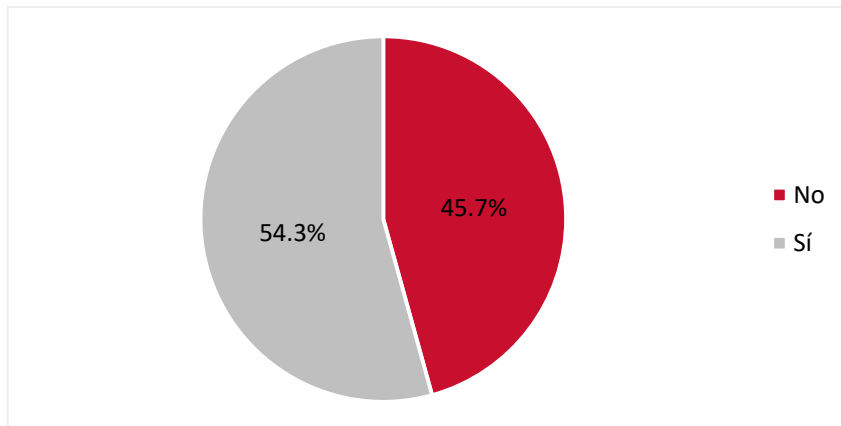


Figura 16. Després d'aquest temps de pandèmia, sent “fatiga digital”

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.

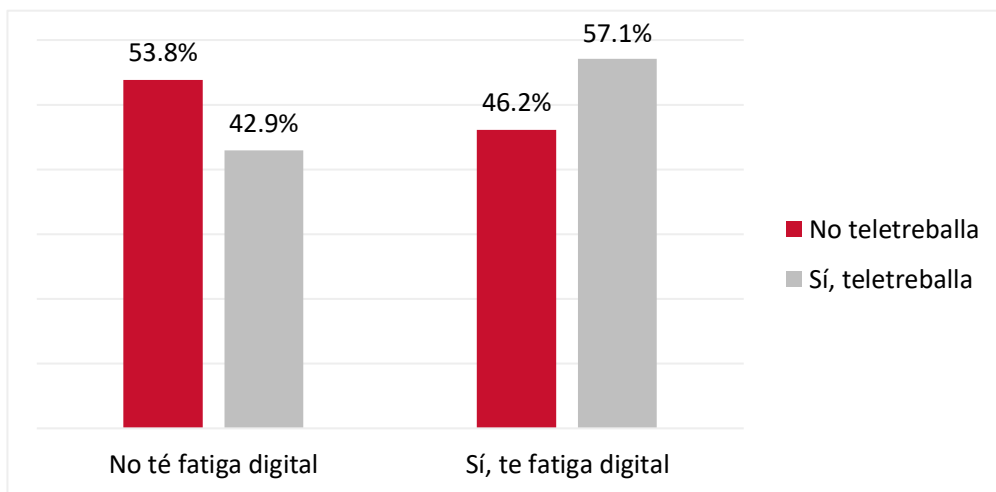


Figura 17. Fatiga digital segons si teletreballen o no

- **Dormir bé 7 o 8 hores diàries**

Tot i que més de la meitat de les persones enquestades diu dormir bé 7 o 8 hores diàries (58,1%), destaca el 41,9% que admet que no descansa bé.

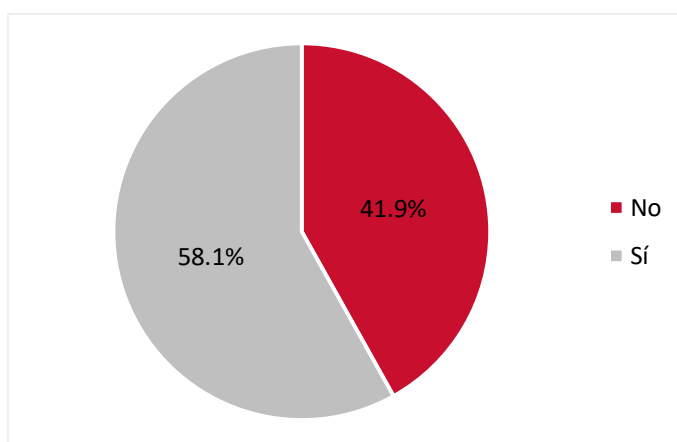


Figura 18. Dorm bé 7 o 8 hores diàries

### 7.3.2. Connectivitat i vida professional

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

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

En 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.

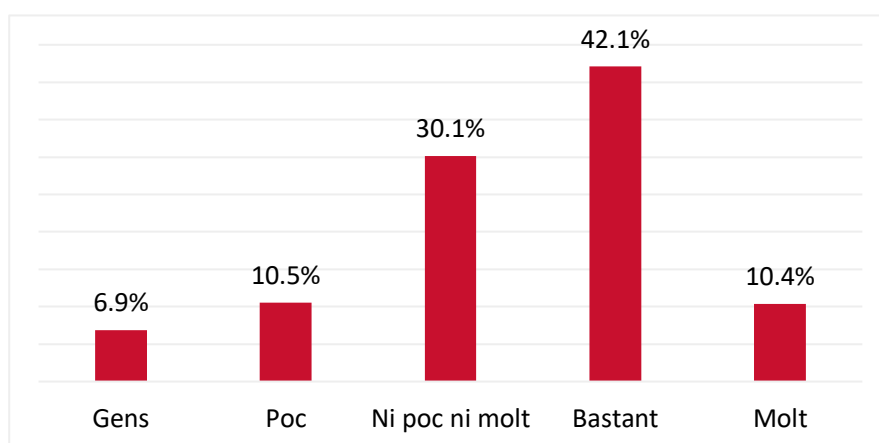


Figura 19. Creu que estar connectat/da digitalment és un signe de compromís i implicació amb l'empresa

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.

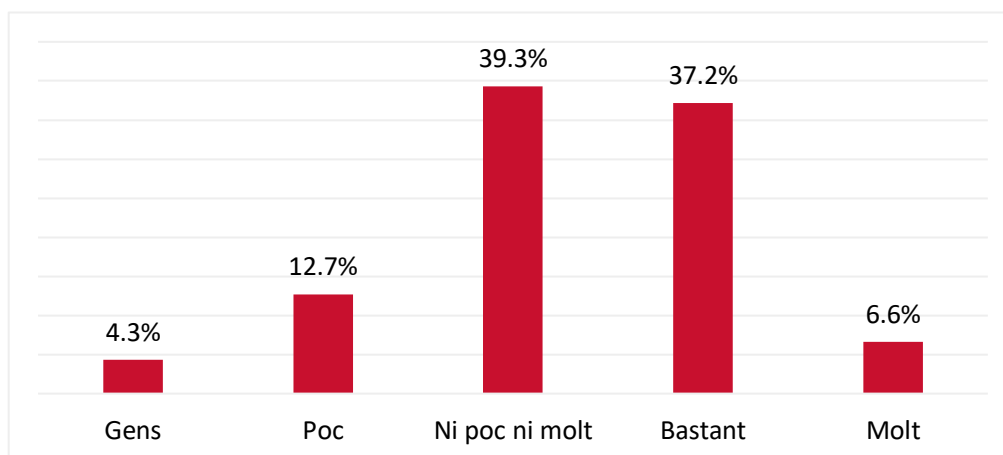


Figura 20. Creu que estar connectat/da digitalment és positiu per a la carrera professional

La suma de les persones que contesten que la connectivitat digital és un element favorable a la carrera professional és d'un total de 43,8% (37,2% diuen que ho és bastant i un 6,6% que molt) enfront 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 a la carrera professional pròpia no és ni molt, ni poc positiva (39,3%).

Ara, en detall mirem 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 es 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, se'n 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, enfront d'un 41,4% de les que teletreballen que opinen el mateix.

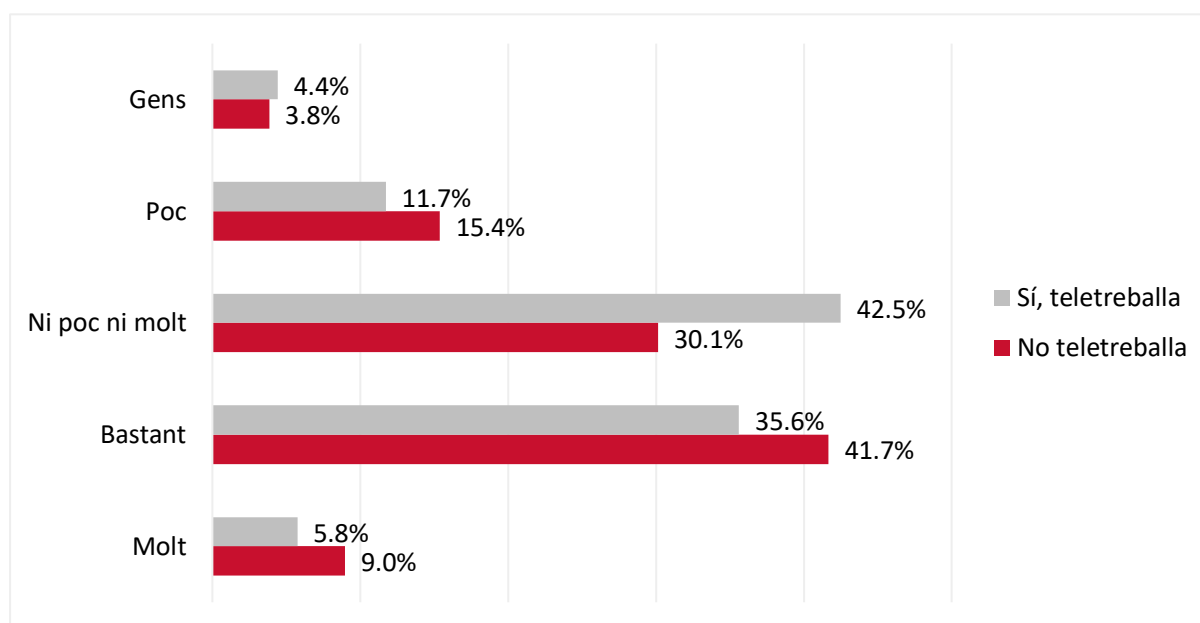


Figura 21. Creu que estar connectat digitalment és positiu per a la carrera professional, segons si teletreballa o no

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 a 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/da**

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

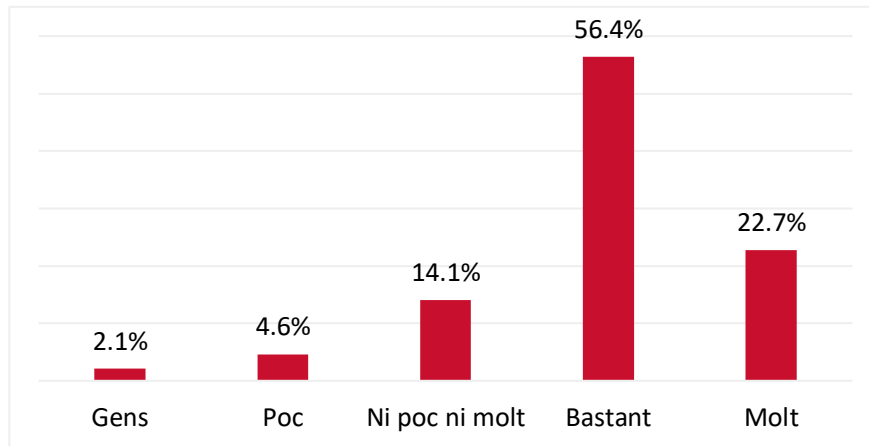


Figura 22. Creu que estar connectat/da digitalment fa estar més informat/da

- **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 connectat/da 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.

En 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 creu 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 si la connexió digital pot ser causa de desconnexió emocional.

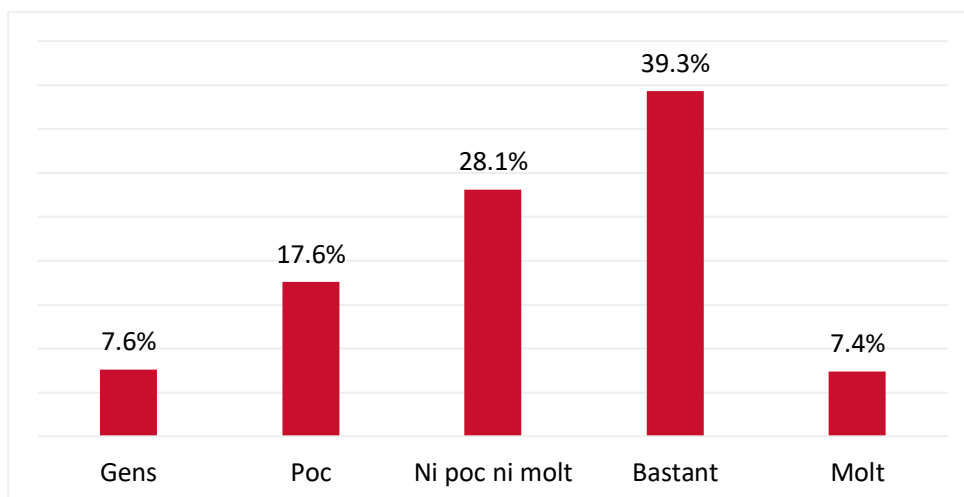


Figura 23. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconnexió emocional

Atès que les persones que teletreballen estan més temps connectades digitalment, ara observarem les diferències d'opinió en relació a 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.

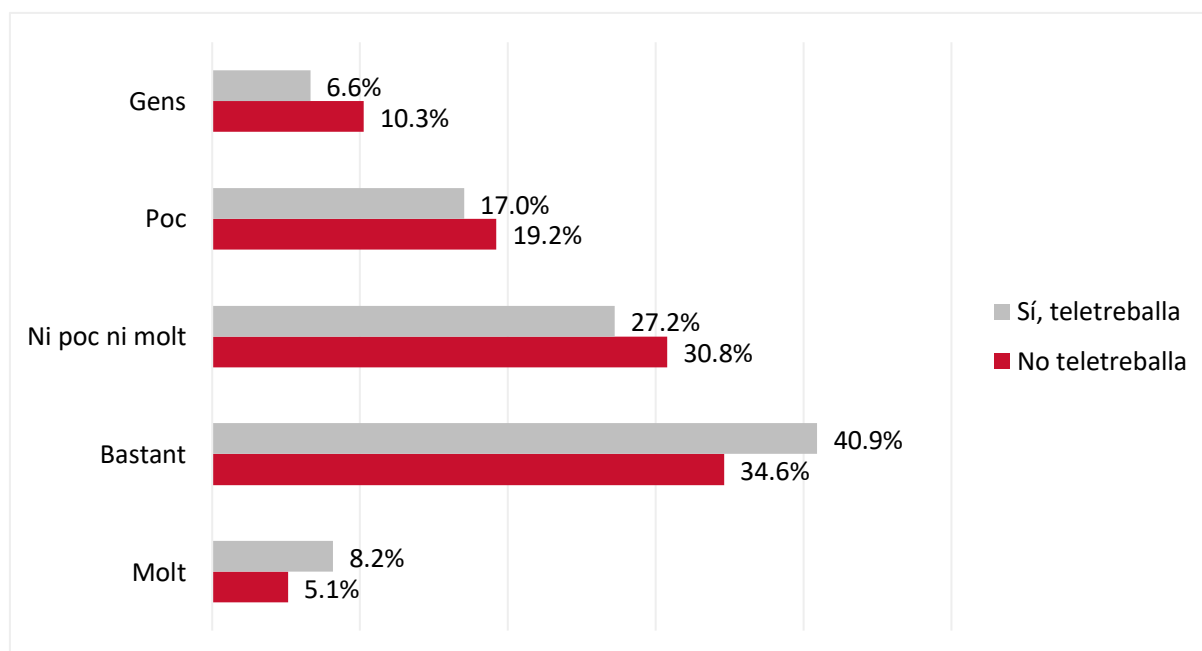


Figura 24. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconnexió emocional, segons si teletreballen o no

- **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% enfront 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 enfront d’un 43,6% de les que treballen presencialment.

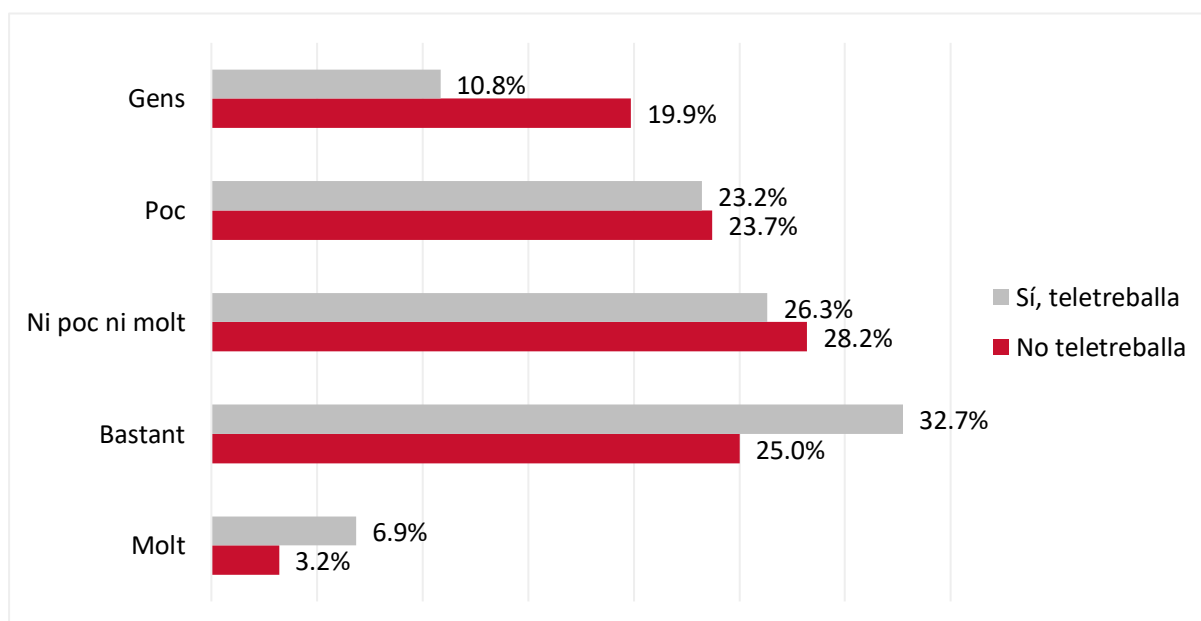


Figura 25. Creu que estar connectat/da digitalment acaba generant sensació de soledat, segons si teletreballen o no

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

### 3.3.4 Connectivitat digital i riscos per la salut

Quan demanem a les persones de la mostra enquestada si estar connectat digitalment és dolent per la salut, la gran majoria responen afirmativament en un 58,7 % (la suma del 39,3% que opina que “bastant” més el 7,4% que diu que “molt”).

Un 25,2% se situa en l'altra banda dels posicionaments; és a dir, diuen que la connectivitat no es dolenta o no gaire per la salut (la suma del 7,6% de que afirma que gens més el 17,6% que opina que poc).

Finalment trobem un 28,10% de persones que es quedarien en una posició intermèdia en relacionar connectivitat digital amb perjudici per a la salut.

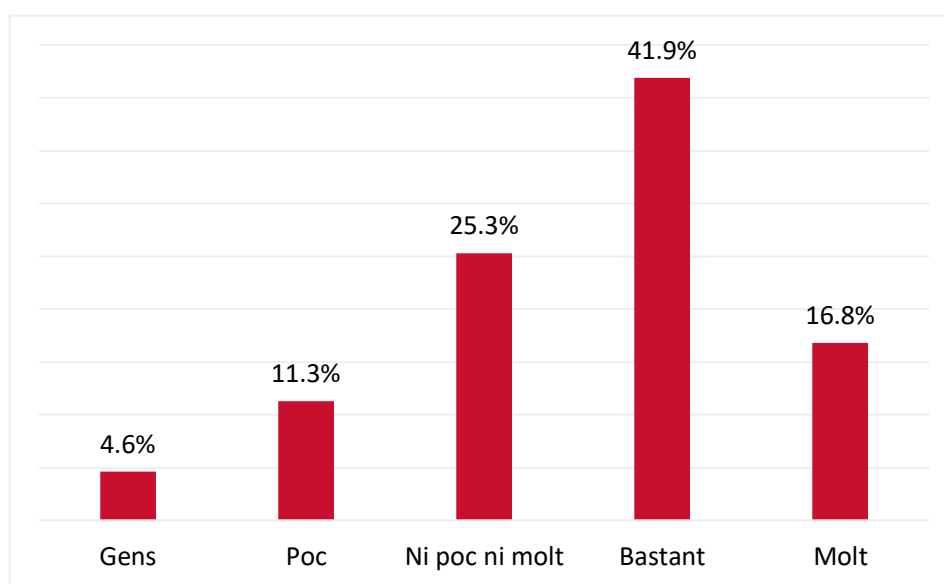


Figura 26. Creu que estar connectat/da digitalment és dolent per a la salut

En síntesi, de l'apartat que relaciona connectivitat, qualitat de vida -tant personal com professional- i hàbits i riscos per a la salut, en destaca que:

- La gran majoria creu que estar connectat/da digitalment fa estar més informat/da (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%) admet que la primera cosa que fa en llevar-se i l'última abans d'anar a dormir és mirar el seu 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%)
- A nivell global, la mostra creu que la connectivitat digital provoca desconnexió emocional (46,7%) enfront d’un 25,2% que opina el contrari clarament.
- 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 enfront d’un 28,2% en les que treballen presencialment.
- És a dir, teletreball, connexió digital, desconnexió emocional i soledats estan relacionats.
- També són majoria les persones (65,6%) que se senten estressades a causa de la situació que provoca la pandèmia.
- I gairebé un 42% admet que no descansa bé set o vuit hores diàries.
- La majoria creu que a connectivitat digital és dolenta per la salut (58,7%) enfront 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 de la mostra entrevistada si creuen que assisteixen a un nombre excessiu de reunions telemàtiques. Trobem un 40% de la mostra (la suma de 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*.

Enfront 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 que assisteix en remot a través de la tecnologia.

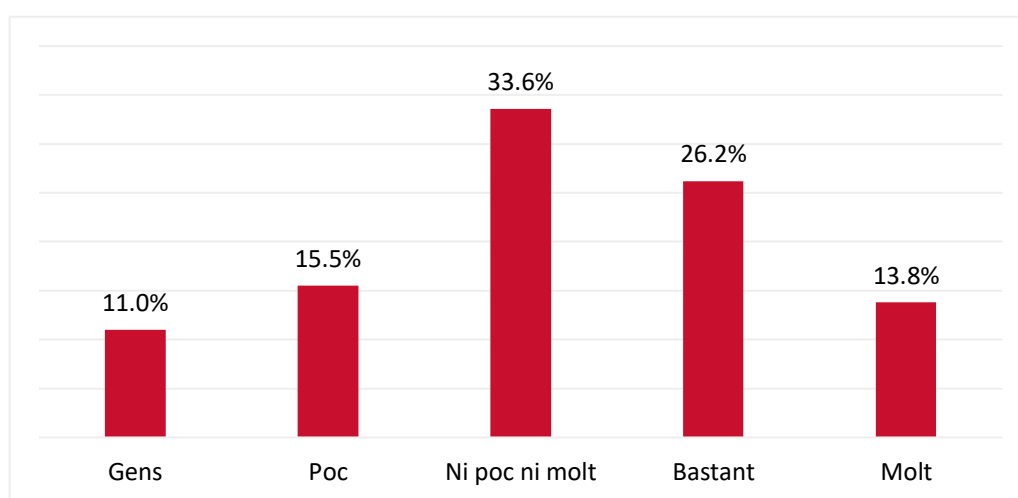


Figura 27. Creu que el nombre de reunions a les que ha d'assistir via telemàtica és excessiu

Aprofundim en els resultats, comparant l'opinió de les persones que teletreballen enfront 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 que 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 d'ambdós 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.

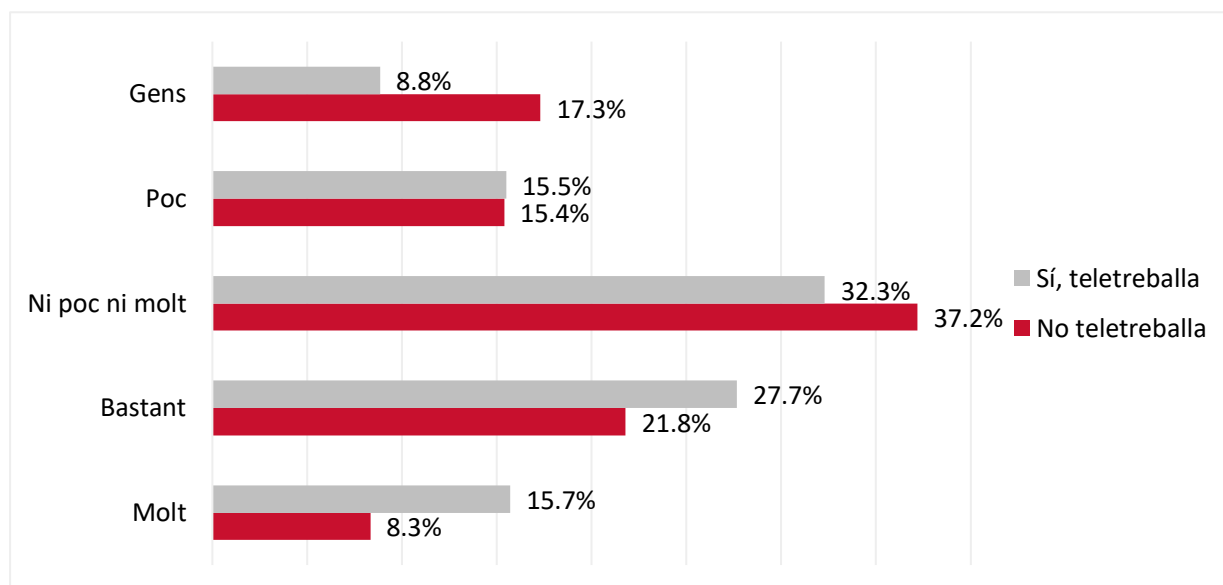


Figura 28. Creu que el nombre de reunions a les que ha d'assistir via telemàtica és excessiu, segons si teletreballen o no

#### 7.4.2. Satisfacció de les comunicacions telemàtiques

- Grau de satisfacció de les comunicacions telemàtiques en general

Les persones enquestades a les que 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 37,8% enfront del 31,1% que diuen que no estan gens satisfetes d'aquest tipus de comunicacions (7,1%) o poc (24,0%).

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

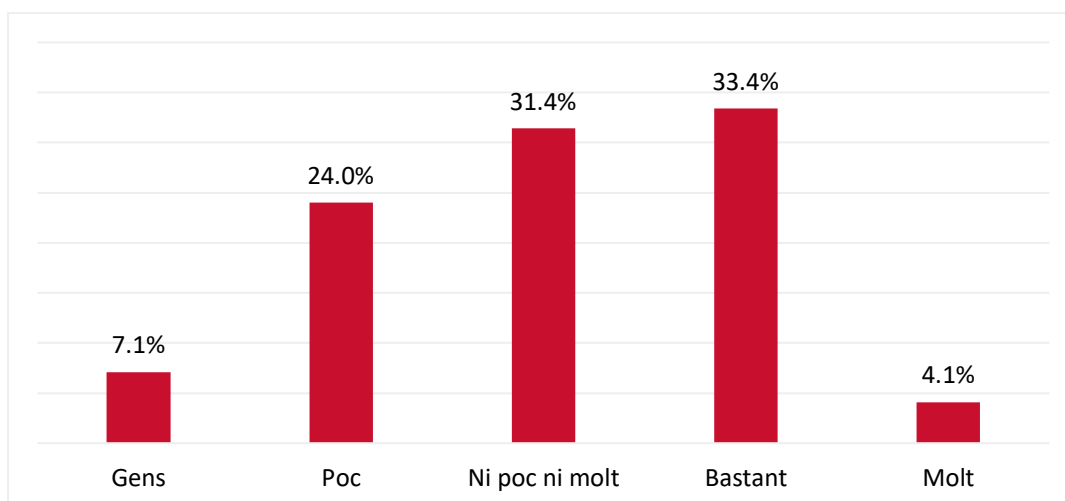


Figura 29. Li satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors

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.

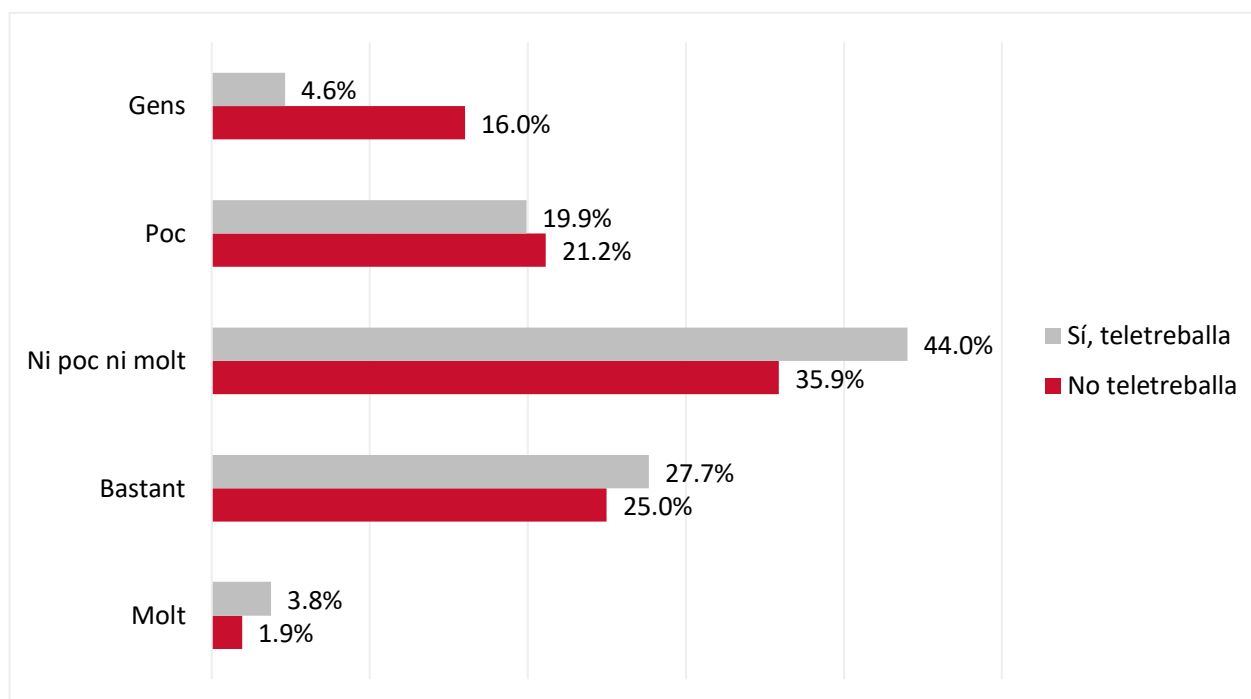


Figura 30. Li satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors segons si teletreballen o no

### 7.4.3. Comunicació amb l'entorn professional

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

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

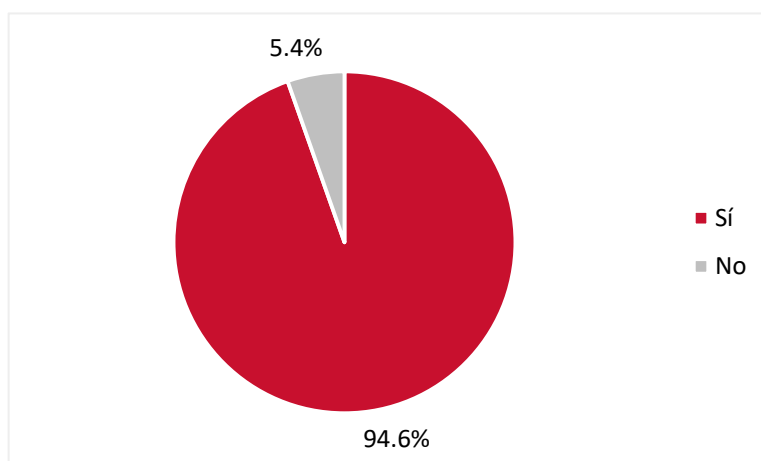


Figura 31. Habitualment contesta missatges al mòbil o al correu electrònic fora de l'horari de treball

Del 94,6% de les persones que contesten afirmativament a respondre 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 les comunicacions rebudes fora dels horaris de feina, sense fer-ne cap consideració en relació a l'horari.

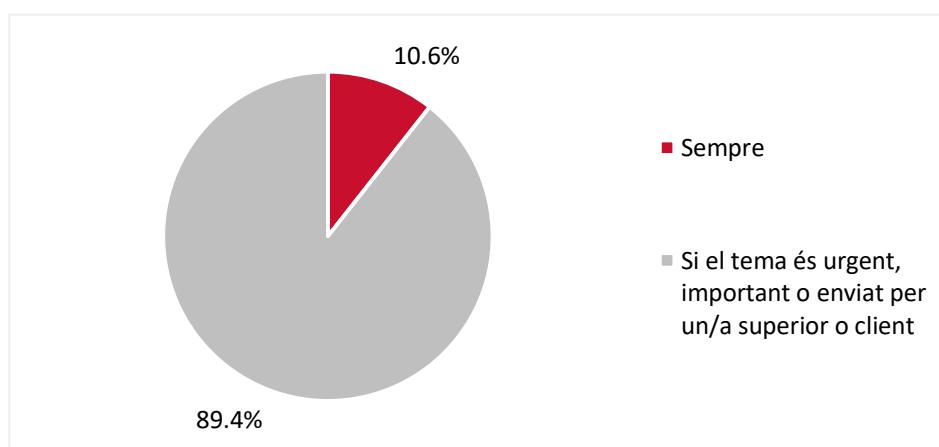


Figura 32. Circumstàncies de les respostes telemàtiques, de les persones que responen les comunicacions fora de l'horari de treball (94,6% del total)

Entrem ara en el detall del tipus de missatges que es responen de manera generalitzada fora de l'horari de treball. Demanarem per tres tipus 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 quarts parts (78,5%) de la mostra respon whatsapps fora de l'horari de treball, en dies festius i en períodes de vacances (dels interlocutors o propis).

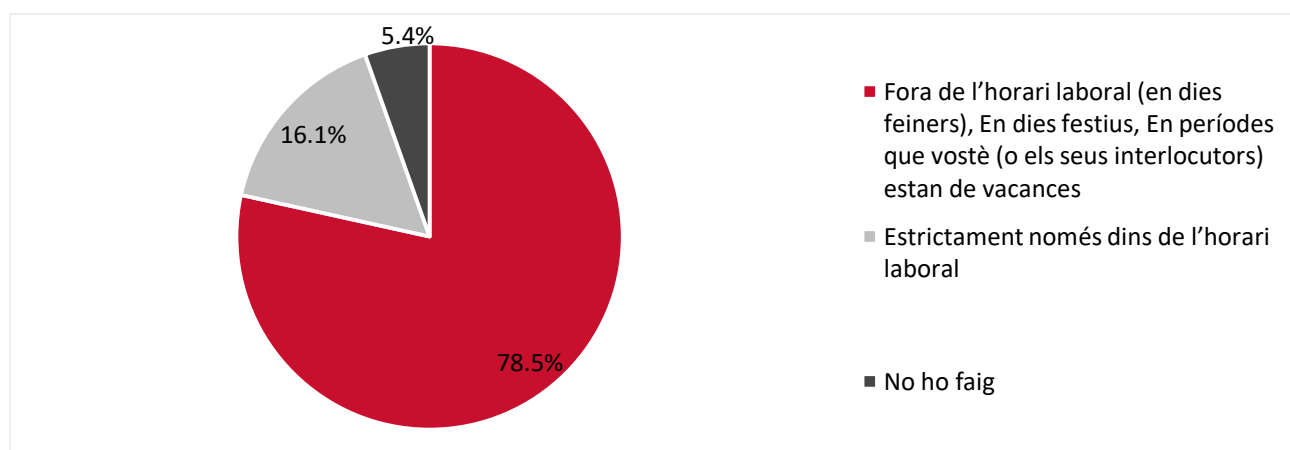


Figura 33. Respon whatsapps fora de l'horari laboral

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.

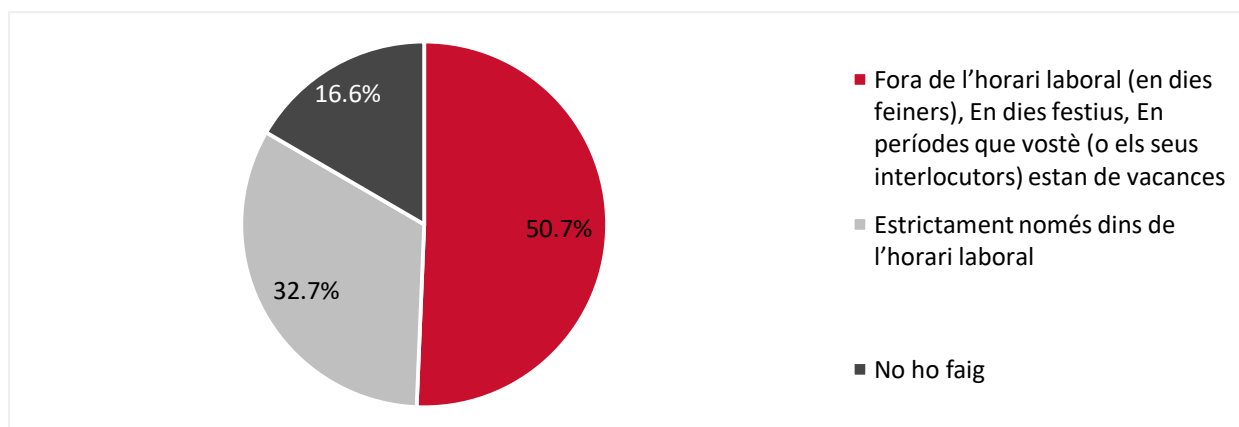


Figura 34. Envia whatsapps fora de l'horari laboral

- **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.

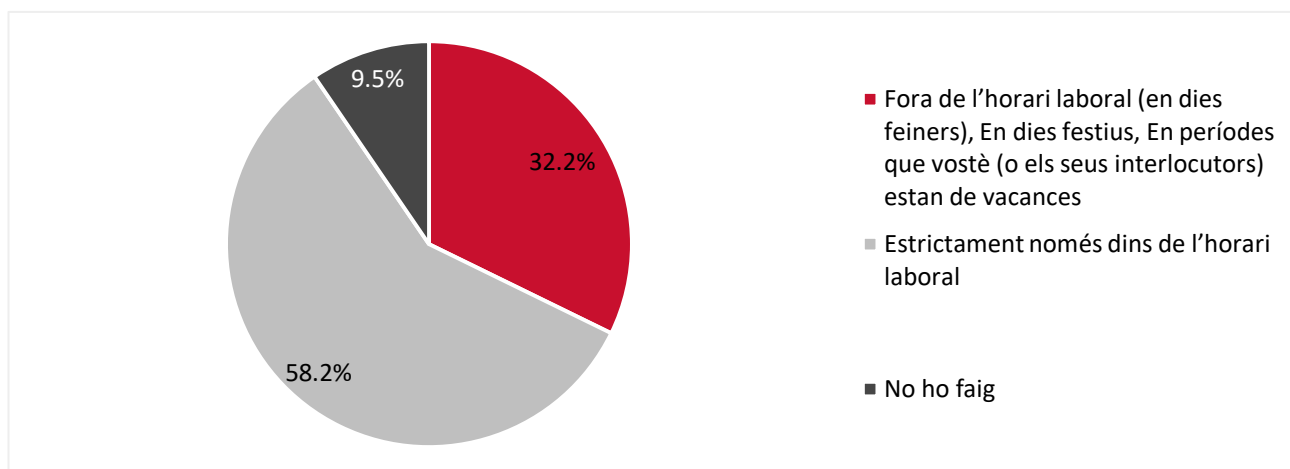


Figura 35. Fa trucades telefòniques fora de l'horari laboral

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

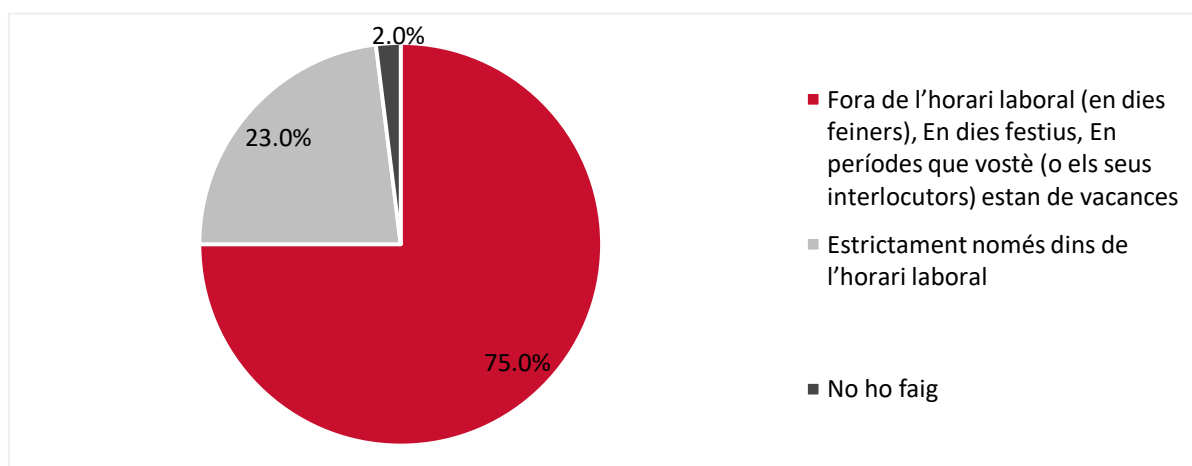


Figura 36. Respon trucades telefòniques fora de l'horari laboral

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

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

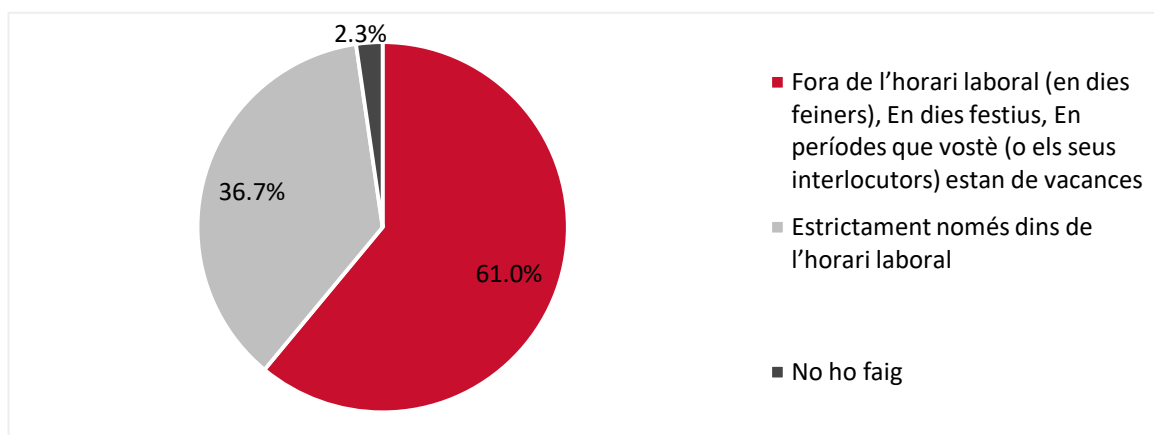


Figura 37. Envia correus electrònics fora de l'horari laboral

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

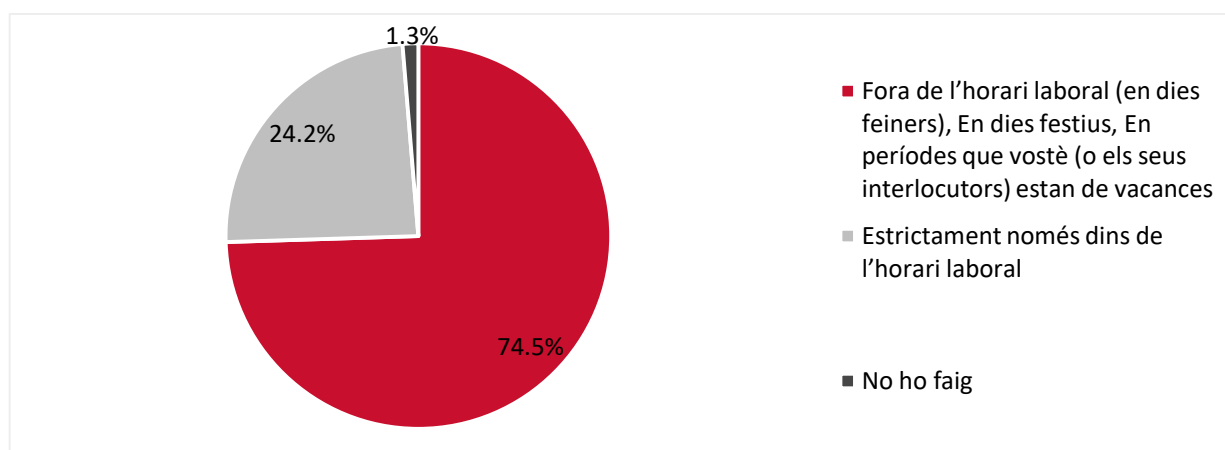


Figura 38. Respon correus electrònics fora de l'horari laboral

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

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 whatsapps.

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%).

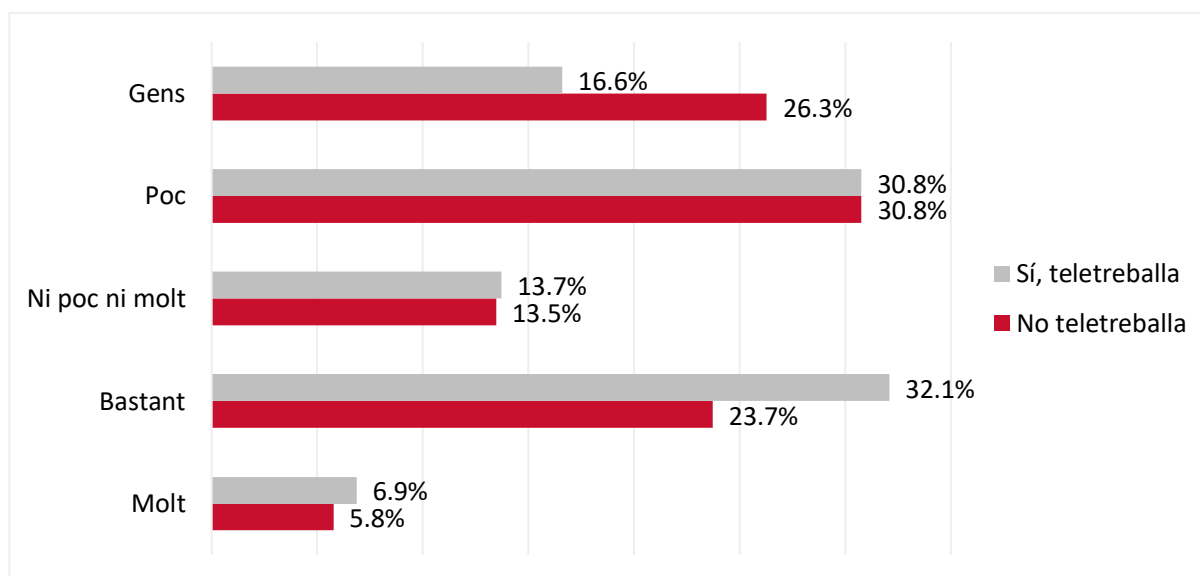


Figura 39. Planifica un temps dins de la seva jornada laboral per ocupar-se dels correus electrònics i els whatsapp

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 a les que els desagrada clarament. (31,1%).
- La pràctica totalitat de les persones atén i respon 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 responen whatsapps, correus electrònics i trucades telefòniques fora dels horaris de feina en relació a generar-los, en tots 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%) enfront 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'u i el cinc en funció del nivell més baix d'acord (1), o el punt més alt (5).

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

- Decididament, la disponibilitat digital en 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 enquestada 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 major disponibilitat a estar connectat/da 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.
- Per últim, les persones enquestades relacionen de manera baixa tenir que tenir més disponibilitat digital comporti ser més productius o productives a la feina. El seu grau d'acord obté un 2,3.



Figura 40. Disponibilitat digital, condicions i conseqüències

## 7.6. El Dret a la Desconnexió Digital

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

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 en desitjar que la seva possibilitat de desconnectar-se digitalment amb 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.

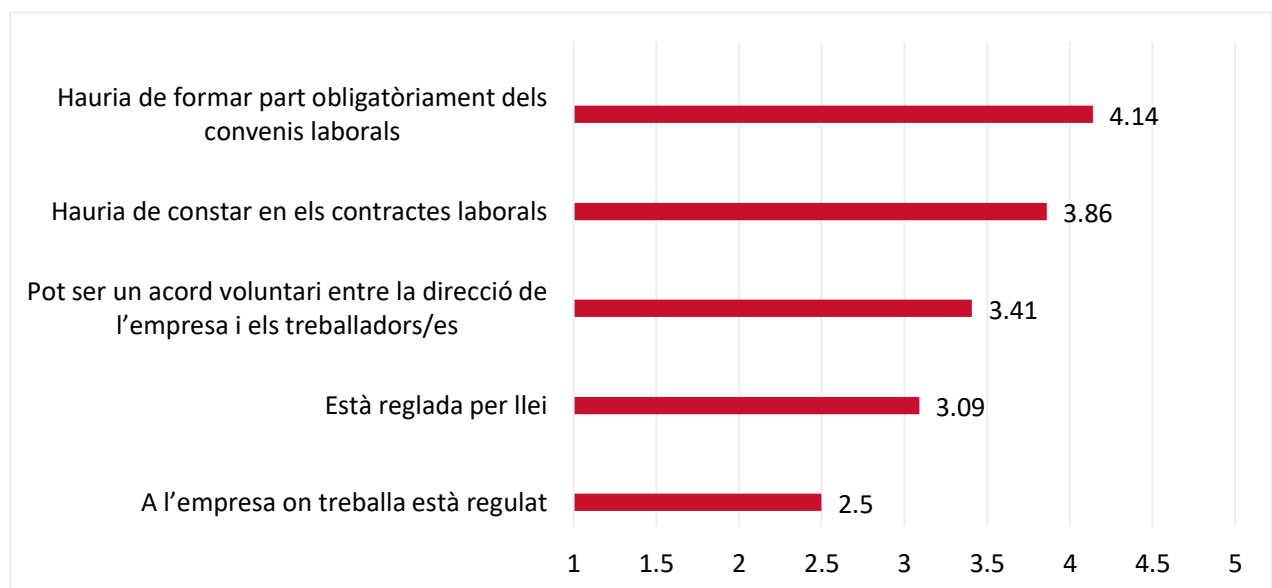


Figura 41. El dret a la disponibilitat digital

## 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 enquestada 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%) admet que la primera cosa que fan en llevar-se i l'última abans d'anar a dormir és mirar el seu 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/da digitalment fa estar més informat/da (89,1%), però s'admet clarament que...
10. La connectivitat digital és dolenta per 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%) enfront d'un 25,2% que opina el contrari clarament.

**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 la empresa enfront d'un 17,4% que clarament opina el contrari.
13. La connectivitat digital és un element favorable a 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 que 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 que agrada aquesta modalitat i les que els desagrada.
16. Pràcticament la totalitat de les persones atén i respon les comunicacions professionals fora dels seus horaris de feina (94,6%).

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

17. La disponibilitat digital en 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 be la vida laboral i la personal (nota d'un 3,41). Hem vist que, majoritàriament, ja és un objectiu també per 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 major disponibilitat digital no necessàriament comporta una major 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), i  
25. 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).

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 al formulari d'entrevista, les persones que conformen la mostra, en un nombre superior al centenar, van voler invertir un temps en deixar escrits lliurement els seus comentaris en relació a 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 volguessin afegir comentaris, ens donaria 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 RESPONSABILITATS DELS LÍDERS I DIRECTIUS**

- 2) Es manifesta com a superior que 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), 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. Conseqüentment, 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 ERTOS 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 major dedicació 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 acompliment d'horaris.

### **SENTIMENTS EN RELACIÓ A LA NO DESCONNEXIÓ DIGITAL EN 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 el 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'ha 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, condicions i 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 comporta 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 a una solució d'urgència arran de la pandèmia per la COVID-19- **ha desdibuixat els límits temporals i d'espai en relació a 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 a 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 la salut i les pot aïllar emocionalment, però **se senten empeses a mantenir comunicacions** a través de dispositius electrònics **a tota hora**, malgrat que no comportin 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 sí 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 en el 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 duu a terme de manera ben planificada i en detall.

Obligats a passar el major nombre de temps sense contacte presencial, tant en l'àmbit personal, com en el familiar, social i professional, les comunicacions telemàtiques han aparegut com a 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 major de 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 vol dur a terme noves

explotacions estadístiques que ens permetin generar més coneixement de manera més detallada.

## 10. Recomanacions

Cal tenir en compte els següents aspectes, 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/ores i empresa) en 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 mostra enquestada té de la seva connectivitat digital en l'àmbit de l'empresa i en relació, tant a aspectes estrictament professionals com de salut, ens porten a suggerir les següents recomanacions.

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.

Ahora 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 a 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, formació i de conscienciació dels hàbits saludables en relació a 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 conseqüent 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 en 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 en 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 automàtic, que indiqui 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** la confiança i el suport cap a 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 inspira.

La col·laboració de les **608 persones** que han respost 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 a les empreses culturals de la **Generalitat de Catalunya**, i **Josep Ginesta** i **Silvia 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 agraït 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 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 elaboraven 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](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, LY, WILLIAM JB, I CONROY SA. (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](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160)
- CHANG AM, AESCHBACH D, DUFFY JF I CZEISLER CA. (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.
- CIALTÍ, 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](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](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. 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](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](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](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](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](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 pandèmia*. <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\\_colectiva\\_2019.pdf](http://www.ugt-cat.net/subdominis/premsa/negociacio_colectiva_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](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.

## Annex A: protocol d'enquesta

Investigadores: Dra. Sílvia Cópulo i Erola Palau.

-----

Moltes gràcies per participar en aquest qüestionari. No li portarà més de 8 minuts 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](mailto:silvia.coppulo@bsm.upf.edu)

[erola.palau@bsm.upf.edu](mailto: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)

Teletreball alguns dies a la setmana

Teletreball cada dia

No teletreball

#### Hàbits de descans, salut, tecnologia i connectivitat

##### 3.-

|                                                                                                          | Sí | No |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 3.1.La primera cosa que fa cada dia quan es lleva i abans d'anar a dormir és mirar el seu telèfon mòbil? |    |    |
| 3.2. Dorm bé 7 o 8 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/da 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/da                            |      |     |                |         |      |
| 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 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 que ha d'assistir via telemàtica és excessiu?      |  |  |  |  |  |
| 5.4. Li 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, en les caselles corresponents),

|                                    | En dies feiners, fora de l'horari laboral | En dies festius | En períodes que vostè està de vacances | En períodes que 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 les caselles corresponents)

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

#### 8.- Vostè creu que...

1 és gens d'acord i 5 és molt d'acord

|                                                                                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 8.1. Pensa que la situació de pandèmia i en altres possibles situacions de crisi cal tenir una major disponibilitat a connectar-se digitalment fora de l'horari habitual de treball? |   |   |   |   |   |
| 8.2. Creu que s'ha de 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 seu càrrec o tipus de feina no li 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...

|  |                            |                          |
|--|----------------------------|--------------------------|
|  | <b>Sí, majoritàriament</b> | <b>No necessàriament</b> |
|--|----------------------------|--------------------------|

|                                                                            |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Una major disponibilitat digital horària comporta una major productivitat? |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------|--|--|

10.- A l'empresa on treballa...? (Marqui una x en les caselles que corresponguin) [NO OBLIGATÒRIA]

|                                                                              | Gens | Poc | Ni poc ni molt | Bastant | Molt |
|------------------------------------------------------------------------------|------|-----|----------------|---------|------|
| 10.1. S'avalua principalment la feina de les persones per objectius assolits |      |     |                |         |      |
| 10.2. S'avalua als treballadors/ores 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.

|                             |                            |                            |                            |                            |                           |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Menys de 35 hores setmanals | De 36 a 40 hores setmanals | De 41 a 50 hores setmanals | De 51 a 60 hores setmanals | De 61 a 80 hores setmanals | Més de 80 hores setmanals |
|                             |                            |                            |                            |                            |                           |

12.- Creu que el dret a la desconnexió digital en 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/es                        |  |  |  |  |
| 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/m tingut problemes econòmics | He/m 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 en l'empresa o entitat on treballa?

President/a

CEO/Dir.gral.

Director/a de Recursos Humanos

Subdirector/a de Recursos Humanos

Director/a de otra àrea

No tinc cap càrrec directiu

Soc autònom/a

Altres, especifiqueu

**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 en 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. (marqui una x) en una de las caselles.**

|                                             | Privada | Pública |
|---------------------------------------------|---------|---------|
| L'empresa o entitat on vostè treballa és... |         |         |

**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 a assegurances  
Comerç al menor  
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/Hosteleria  
Salut  
Servei de menjars  
Serveis d'emergències  
Serveis personals  
Sindicat  
Tecnologies de la informació  
Tecnològic: IT + enginyeria  
Telecomunicacions  
Textil i calçat  
Altres: especifiqueu

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

**22.- Li agradaria afegir algun comentari final?**

**Moltíssimes gràcies per haver respost 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.**

**Li farem arribar l'informe d'aquesta recerca a l'adreça de correu electrònic que ens ha enviat tan aviat com estigui enllestit.**

**Gràcies un cop més.**

---

## Annex B: Llista d'empreses col·laboradores

|                                                             |                                                                |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Agència Energia Barcelona                                   | Industrias Tapla                                               |
| Amat Immobiliària                                           | Institució Cultural del CIC                                    |
| AMTU                                                        | Institut Barcelona Esports (IBE)                               |
| ASM Horta Guinardó                                          | Institut de Cultura de Barcelona                               |
| Asociación Española de Directivos AED                       | Institut Municipal d'Educació de Barcelona                     |
| Barcelona Activa                                            | Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona |
| Barcelona Cicle de l'Aigua, S.A                             | Institut Municipal de Mercats de Barcelona                     |
| Barcelona d'Infraestructures Municipals                     | Institut Municipal de Parcs i Jardins                          |
| Barcelona Regional                                          | Institut Ramon Llull                                           |
| Calaf Constructora                                          | Instituto de Fotomedicina                                      |
| Calmell group                                               | Integra Pirineus                                               |
| Cebex3 Solutions                                            | Intermèdia Comunicació                                         |
| CEM formació                                                | Isoveri Formació                                               |
| Cementiris de Barcelona                                     | Iterem                                                         |
| Comissions Obreres                                          | JYMPA                                                          |
| Consorci d'Educació de Barcelona                            | Know How Advisers                                              |
| Criteria                                                    | Laboratorios Gebro Pharma SA                                   |
| David Vilar                                                 | Mercabarna                                                     |
| Digital transformers                                        | MERS                                                           |
| Dra Villanueva                                              | Metodee                                                        |
| Ellas Deciden                                               | Most Enginyers                                                 |
| Espai ambiental Cooperativa                                 | Museu de Ciències Naturals de Barcelona                        |
| Espais de comunicació social Slp                            | Museu Picasso Barcelona                                        |
| Estabanell                                                  | Nextway                                                        |
| Extraordinaria                                              | Openetics                                                      |
| Federació intercomarcal d'Hostaleria, Restauració i Turisme | Palex                                                          |
| Focus Group                                                 | Parc d'Atraccions Tibidabo                                     |
| For-Tune Strings                                            | Penguin Random House                                           |
| Frigoríficos Costa Brava SA                                 | PIMEC                                                          |
| Fundació Alícia                                             | Primer Punt                                                    |
| Fundació BIT Habitat                                        | Randstad                                                       |
| Fundació Ernest Lluch                                       | Rocamora Assessorament i Gestió SLP                            |
| Fundació Factor Humà                                        | Roger Balada                                                   |
| Fundació GAEM                                               | Servicios Claris                                               |
| Fundació Gentis                                             | SORLI                                                          |
| Fundació Universitària Bages                                | Taurus                                                         |

|                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| Gb Formació         | Tendam            |
| GD Aparatos         | Tintoré Associats |
| Gifting             | TNC               |
| GIR-ADR             | Torrella          |
| Grup Montaner       | Ubicue            |
| Grup Som            | UGT Catalunya     |
| Grup Som Via        | UPF-BSM           |
| Grup Tersa          | Vallformosa       |
| Grup VL             | Virolai           |
| Health for Life BCN | Visiona TV        |
|                     | World Wood Future |

## Annex C: logos d'empreses col·laboradores





AGÈNCIA D'ENERGIA  
DE BARCELONA



Ajuntament de Barcelona  
Institut d'Educació





## Annex D: Llista de figures

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Gènere de les persones enquestades                                                                          | 29 |
| Figura 2. Edat de les persones enquestades                                                                            | 29 |
| Figura 3. Tenen persones sota la seva responsabilitat professional                                                    | 30 |
| Figura 4. Nombre de persones que tenen sota la seva responsabilitat                                                   | 30 |
| Figura 5. Posició dins de l'empresa                                                                                   | 31 |
| Figura 6. Empreses públiques i privades                                                                               | 31 |
| Figura 7. Volum de l'empresa                                                                                          | 32 |
| Figura 8. Nombre d'hores de treball a la setmana                                                                      | 33 |
| Figura 9. Modalitat de l'horari de treball                                                                            | 33 |
| Figura 10. Avaluació per objectius                                                                                    | 34 |
| Figura 11. Avaluació per compliment horari                                                                            | 34 |
| Figura 12. La conciliació laboral i personal és un objectiu de l'empresa                                              | 35 |
| Figura 13. Treball presencial i teletreball                                                                           | 36 |
| Figura 14. La primera cosa que fa cada dia quan es lleva i abans d'anar a dormir és mirar el seu telèfon mòbil        | 37 |
| Figura 15. Darrerament s'ha sentit estressat/da a causa de la situació que comporta la pandèmia                       | 37 |
| Figura 16. Després d'aquest temps de pandèmia, sent "fatiga digital"                                                  | 38 |
| Figura 17. Fatiga digital segons si teletreballen o no                                                                | 38 |
| Figura 18. Dorm bé 7 o 8 hores diàries                                                                                | 39 |
| Figura 19. Creu que estar connectat/da digitalment és un signe de compromís i implicació amb l'empresa                | 39 |
| Figura 20. Creu que estar connectat/da digitalment és positiu per a la carrera professional                           | 40 |
| Figura 21. Creu que estar connectat digitalment és positiu per a la carrera professional, segons si teletreballa o no | 41 |
| Figura 22. Creu que estar connectat/da digitalment fa estar més informat/da                                           | 42 |
| Figura 23. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconnexió emocional                                      | 43 |
| Figura 24. Creu que estar connectat/da digitalment provoca desconnexió emocional, segons si teletreballen o no        | 43 |
| Figura 25. Creu que estar connectat/da digitalment acaba generant sensació de soledat, segons si teletreballen o no   | 44 |
| Figura 26. Creu que estar connectat/da digitalment és dolent per a la salut                                           | 45 |
| Figura 27. Creu que el nombre de reunions a les que ha d'assistir via telemàtica és excessiu                          | 47 |

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 28. Creu que el nombre de reunions a les que ha d'assistir via telemàtica és excessiu, segons si teletreballen o no _____                            | 48 |
| Figura 29. Li satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors _____                                                     | 49 |
| Figura 30. Li satisfà la comunicació via telemàtica amb companys, superiors, clients o proveïdors segons si teletreballen o no _____                        | 49 |
| Figura 31. Habitualment contesta 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 les comunicacions fora de l'horari de treball (94,6% del total) _____ | 50 |
| Figura 33. Respon 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 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 _____                                                                                         | 56 |
| Figura 41. El dret a la disponibilitat digital _____                                                                                                        | 57 |



BARCELONA  
SCHOOL OF  
MANAGEMENT