

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 Còppulo
Erola Palau

Amb la col·laboració de:



BARCELONA
SCHOOL OF
MANAGEMENT



Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
Generalitat
de Catalunya



Micro, petita i mitjana
empresa de Catalunya

Taula de continguts

01

Context

02

Hipòtesi de treball i objectius

03

Metodologia

04

Mostra

05

Anàlisi de resultats

06

Conclusions i recomanacions

01.

Context

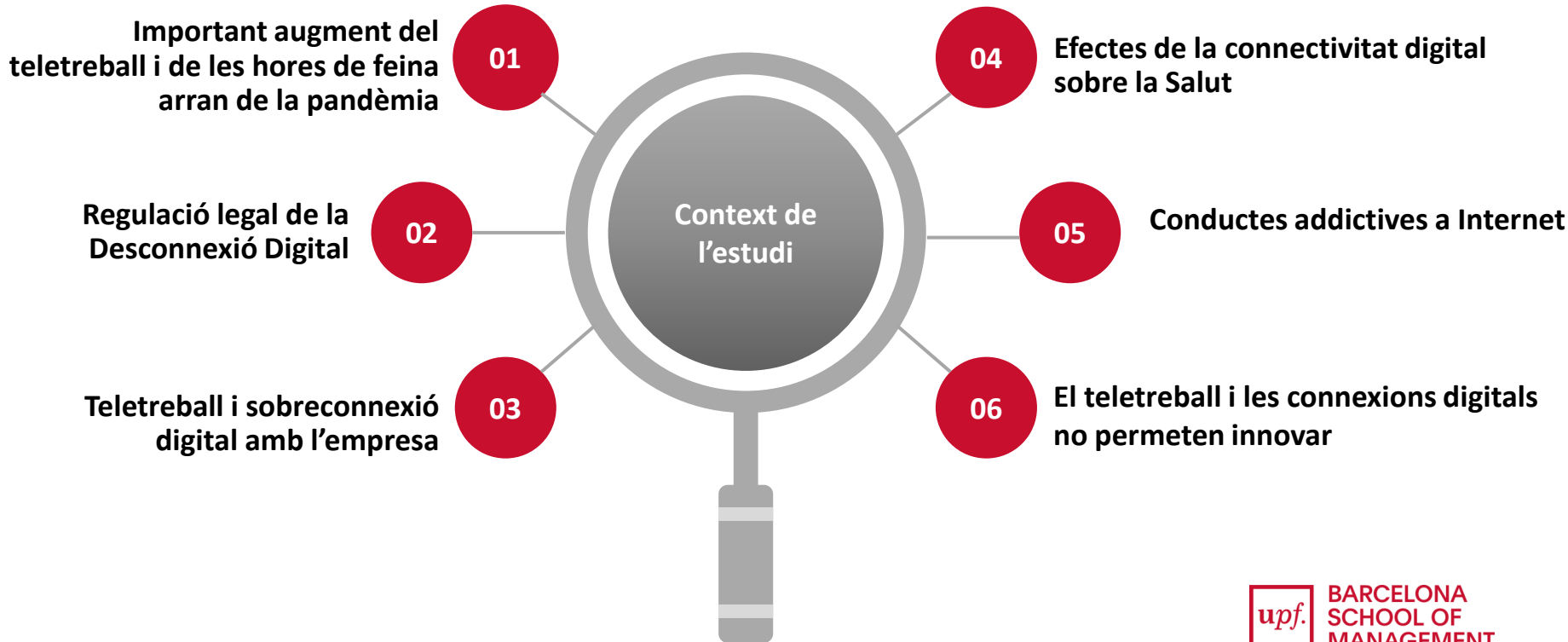
1 Context

El Dret a la Desconnexió Digital: definició

- **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, per preservar la seva intimitat personal i familiar.
- Dret adreçat a garantir el respecte al descans.

1 Context

Context de l'estudi



1 Context

Bones pràctiques



02.

Hipòtesi de treball i objectius

2 Hipòtesi de treball i objectius

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.

2 Hipòtesi de treball i objectius

Objectius generals

- Concretar el **nivell de connexió digital** dels treballadors i treballadores en l'àmbit laboral, amb especial incidència en els/les que teletreballen.
- Conèixer els **tipus de comportaments** més importants que duen a terme en relació a les comunicacions digitals i els horaris de feina i descans.
- Evidenciar **les causes** que poden conduir a una connexió digital fora dels horaris de feina en l'àmbit professional.
- Descobrir **la relació** que treballadors i treballadores estableixen **entre la connectivitat digital i la seva salut**.

2 Hipòtesi de treball i objectius

Objectius generals

- 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.
- Determinar **la relació entre teletreball, connexió digital i salut.**
- Determinar la necessitat **d'acordar, pactar i regular la connectivitat digital** en l'àmbit laboral

03.

Metodologia

3 Metodologia

Metodologia de treball



1r

Revisió i anàlisi de bibliografia relacionada.



2n

Realització d'entrevistes qualitatives a 10 professionals de la salut i el treball.



3r

Elaboració del protocol d'enquesta.



4t

Cerca i contacte amb persones, empreses i institucions.



5è

Anàlisi de resultats i descripció estadística (SPSS)



6è

Obtenció de resultats, conclusions i recomanacions.

04.

Mostra

4 Mostra

Descripció de la mostra: enquesta

Enquesta:

- **608** persones (directors/es i treballadors/es).
- **Mostra paritària** respecte al gènere.
- **Diversos rangs d'edat.**
- **93 empreses** situades a Catalunya.
- **40 sectors** diferents.
- Àmbit: **privat i públic.**
- Mostra elaborada personalment

- Enquesta realitzada del 19 d'abril al 17 de maig de 2021.

4 Mostra

Descripció de la mostra: entrevistes

Entrevistes qualitatives:

10 persones professionals per a dur a terme les entrevistes qualitatives

- **7** Professionals de l'àmbit de **Treball i Empresa**
- **3** Professionals de l'àmbit de **Salut**
- **Paritària** respecte al gènere

4 Mostra

Descripció de la mostra: entrevististes

- **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).

4 Mostra

Descripció de la mostra: entrevististes

- **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.

05.

Anàlisi de resultats

5 Anàlisi de resultats

Perfil de la mostra

45%
Homes



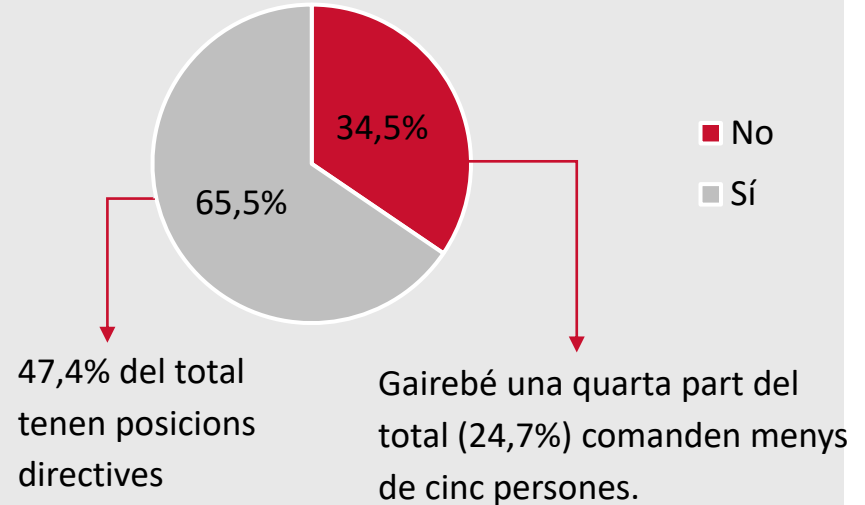
55%
Dones



Dels quals:

- 6,7%: entre 60 i 75 anys,
- 52,5%: entre 45 i 60 anys,
- 34,9%: entre 30 i 45 anys,
- 5,9%: menys de 30 anys.

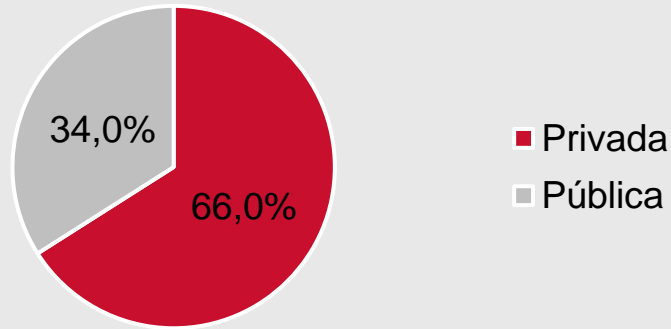
Tenen persones sota la seva responsabilitat:



5 Anàlisi de resultats

Perfil de les empreses

Propietat de les empreses:



- La majoria (47,2%) són empreses mitjanes (de 51 a 500 treballadors/es)
- 40 sectors representats

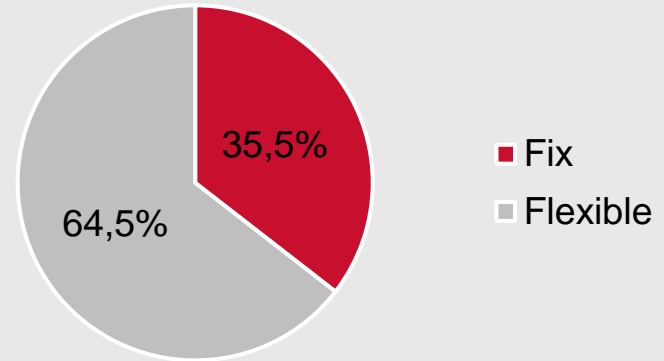
63,3% de les empreses
tenen la conciliació
laboral i personal com a
objectiu

5 Anàlisi de resultats

Condicions de treball

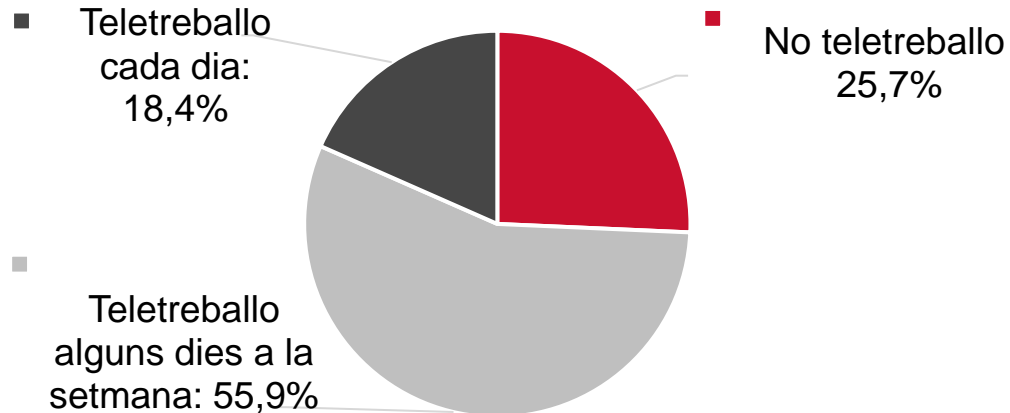
- Un **55,7%** diu que treballa més de 40h setmanals.
- Un **62,2%** de les feines s'avaluen per objectius i no per compliment horari.

Horaris:



5 Anàlisi de resultats

Condicions de treball



73,3% de les persones teletreballen, de les quals, **2 de cada 3** treballen en empreses on la conciliació laboral i personal és un objectiu.

Descans, salut i hiperconnectivitat

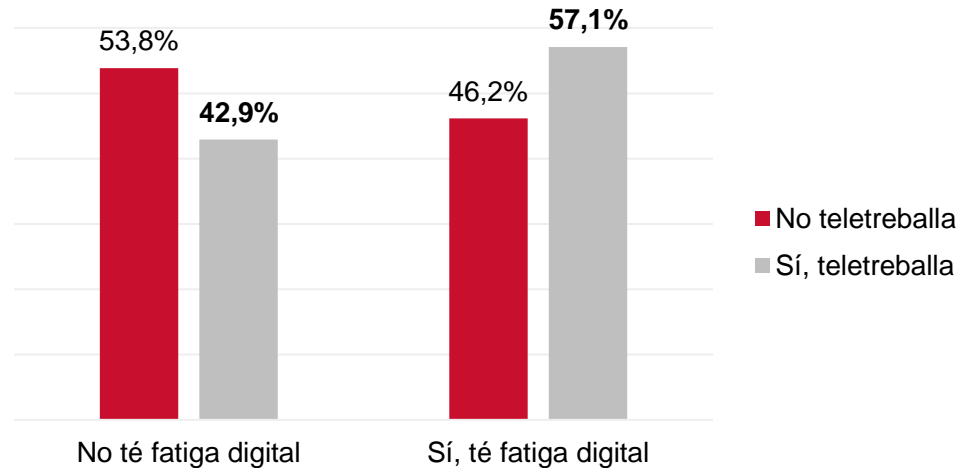
- **76,8%** revisen el telèfon mòbil en llevar-se i abans d'anar a dormir.
- **65,6%** s'ha sentit estressat/da a causa de la situació que comporta la pandèmia.
- **41,9%** no dorm bé 7 o 8 hores diàries.

5 Anàlisi de resultats

Descans, salut i hiperconnectivitat

54,3% sent “**fatiga digital**”.

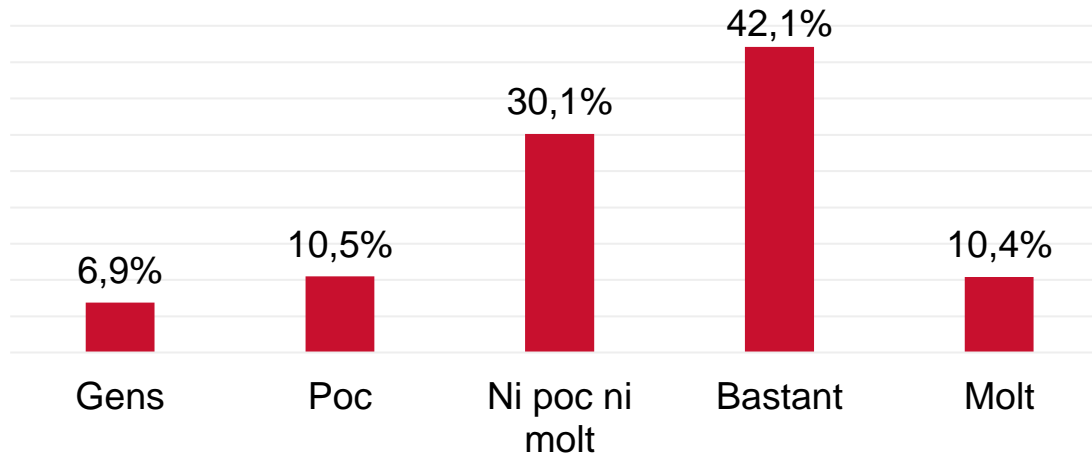
Un valor superior per a les persones que teletreballen:



5 Anàlisi de resultats

Connectivitat i vida professional

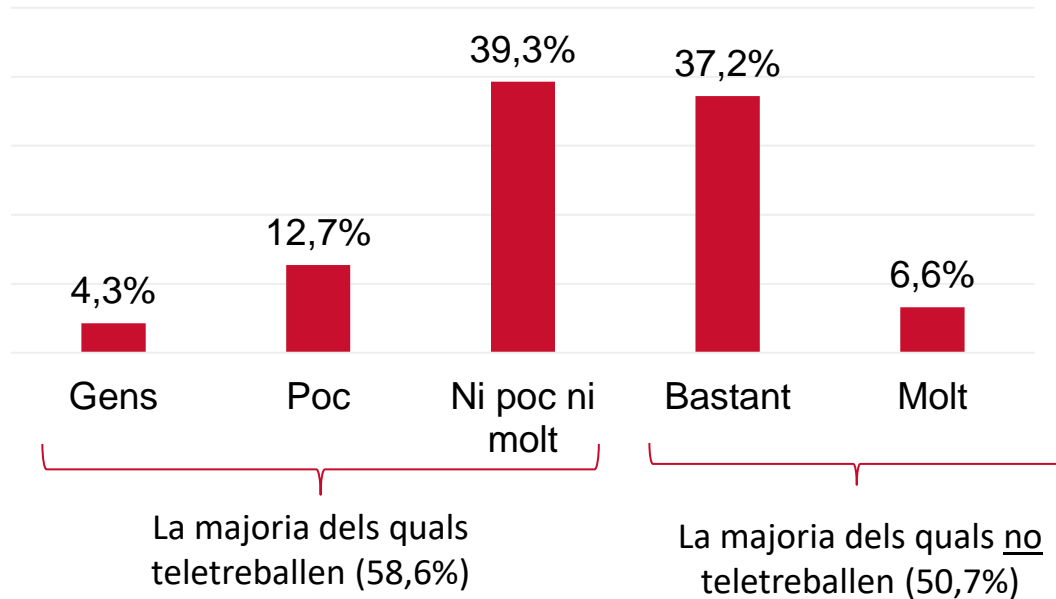
Creuen que estar connectat/da digitalment és un **signe de compromís i implicació amb l'empresa:**



5 Anàlisi de resultats

Connectivitat i vida professional

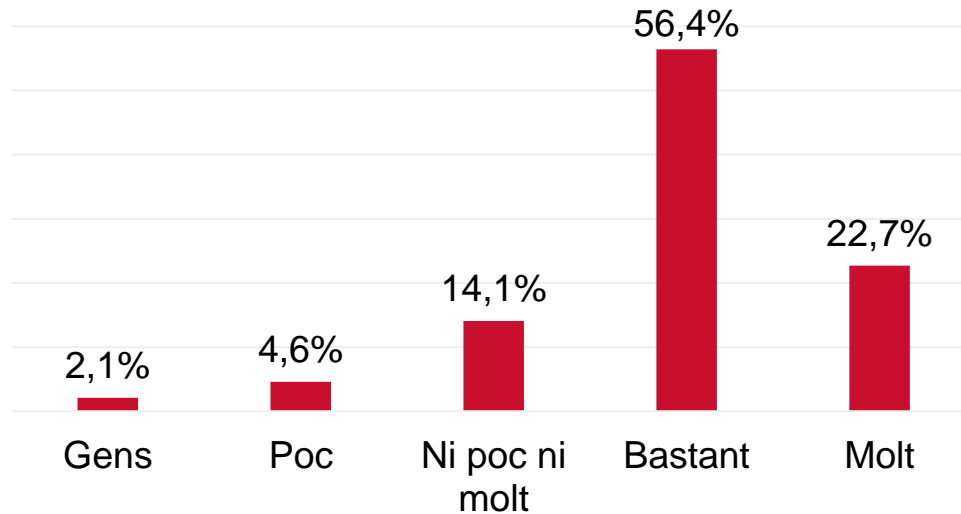
Creuen que estar connectat/da digitalment és **positiu per a la carrera professional**:



5 Anàlisi de resultats

Connectivitat i vida personal

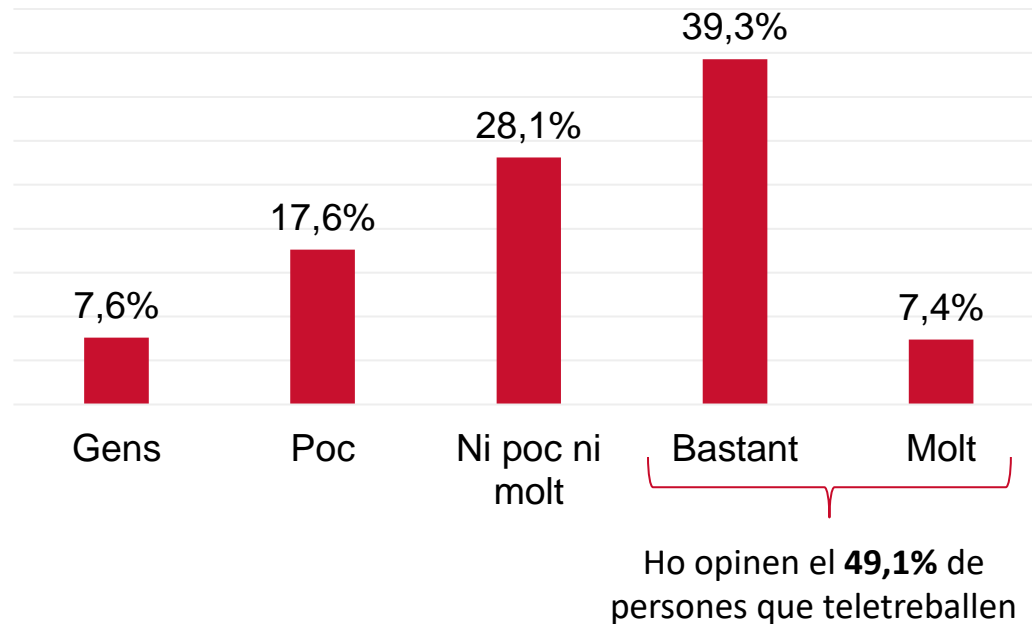
89,1% Creu que estar connectat/da digitalment **fa estar més informat/da:**



5 Anàlisi de resultats

Connectivitat i vida personal

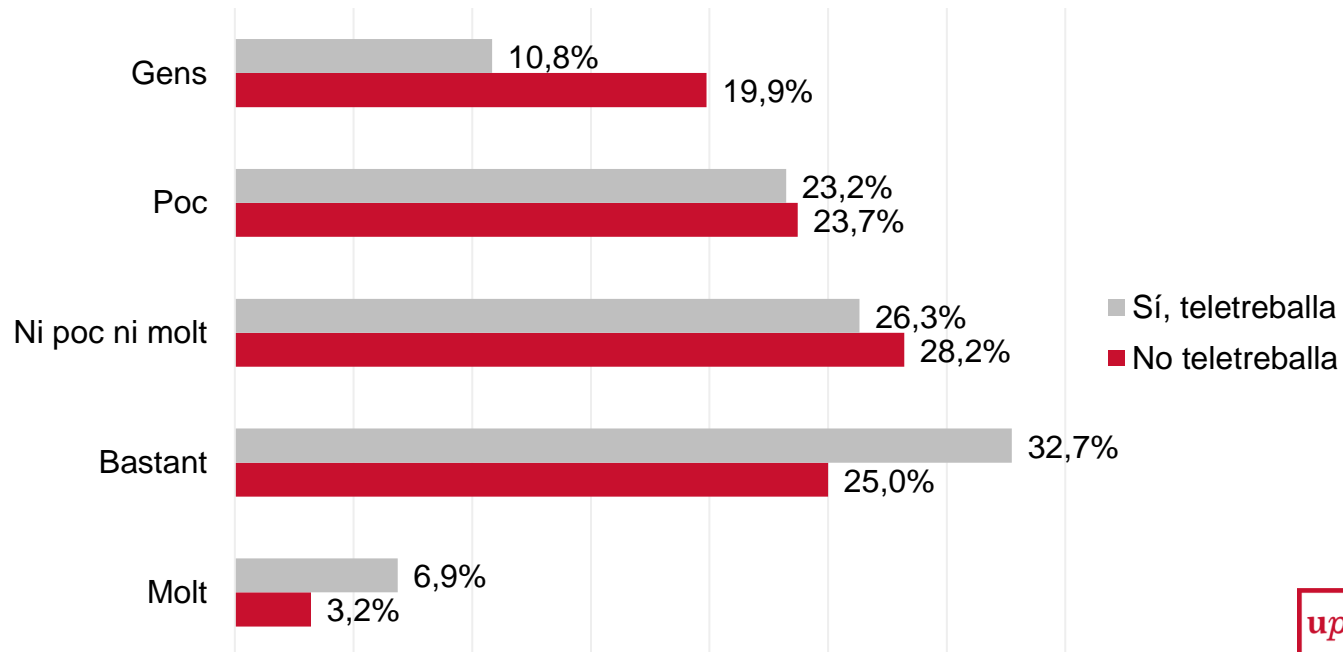
46,7% Creu que estar connectat/da digitalment **provoca desconnèxió emocional**:



5 Anàlisi de resultats

Connectivitat i vida personal

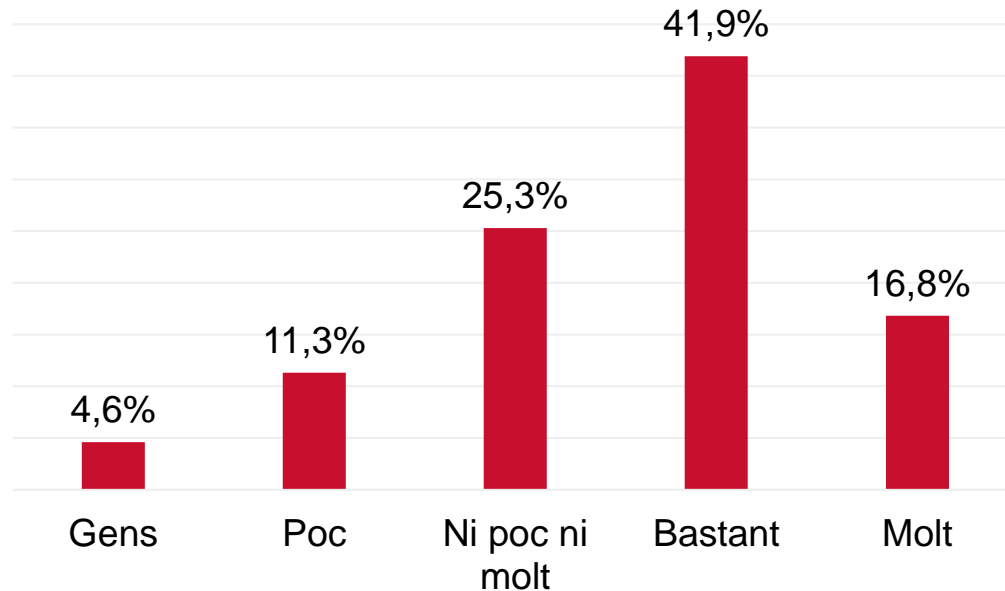
Creu que estar connectat/da digitalment **acaba generant sensació de soledat**:



5 Anàlisi de resultats

Connectivitat digital i riscos per la salut

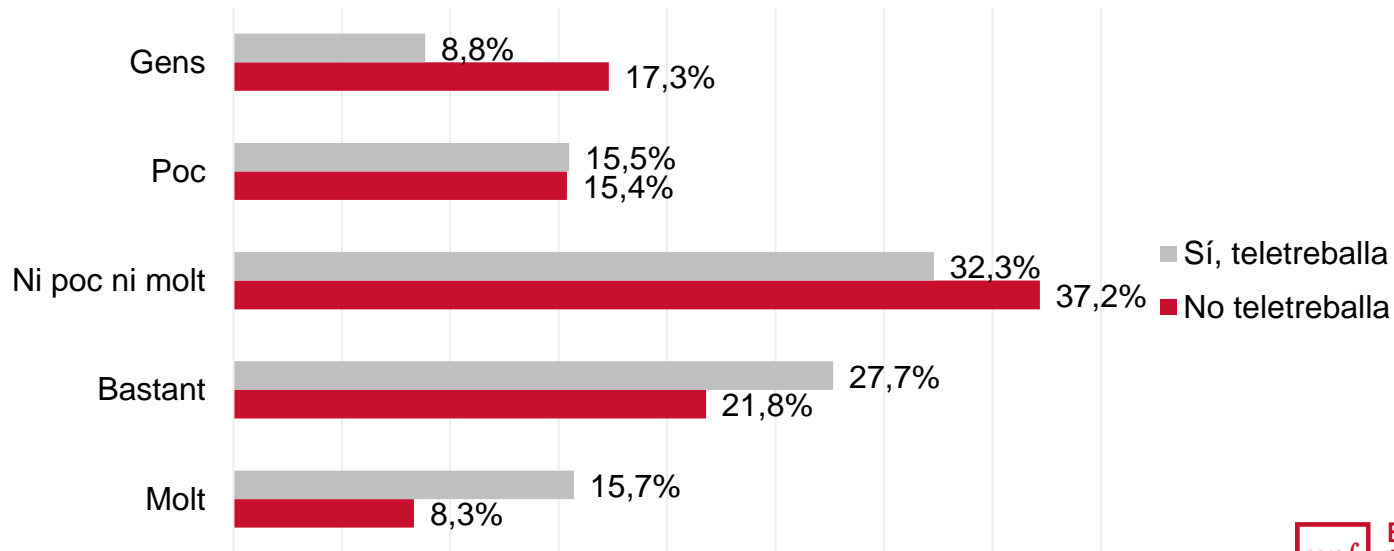
58,7% Creu que estar connectat/da digitalment és dolent per a la salut:



5 Anàlisi de resultats

Nombre de reunions telemàtiques

40% Creu que el nombre de reunions a les que ha d'assistir via telemàtica és excessiu, superior per a les persones que teletreballen:



5 Anàlisi de resultats

Satisfacció de les reunions telemàtiques: dades globals

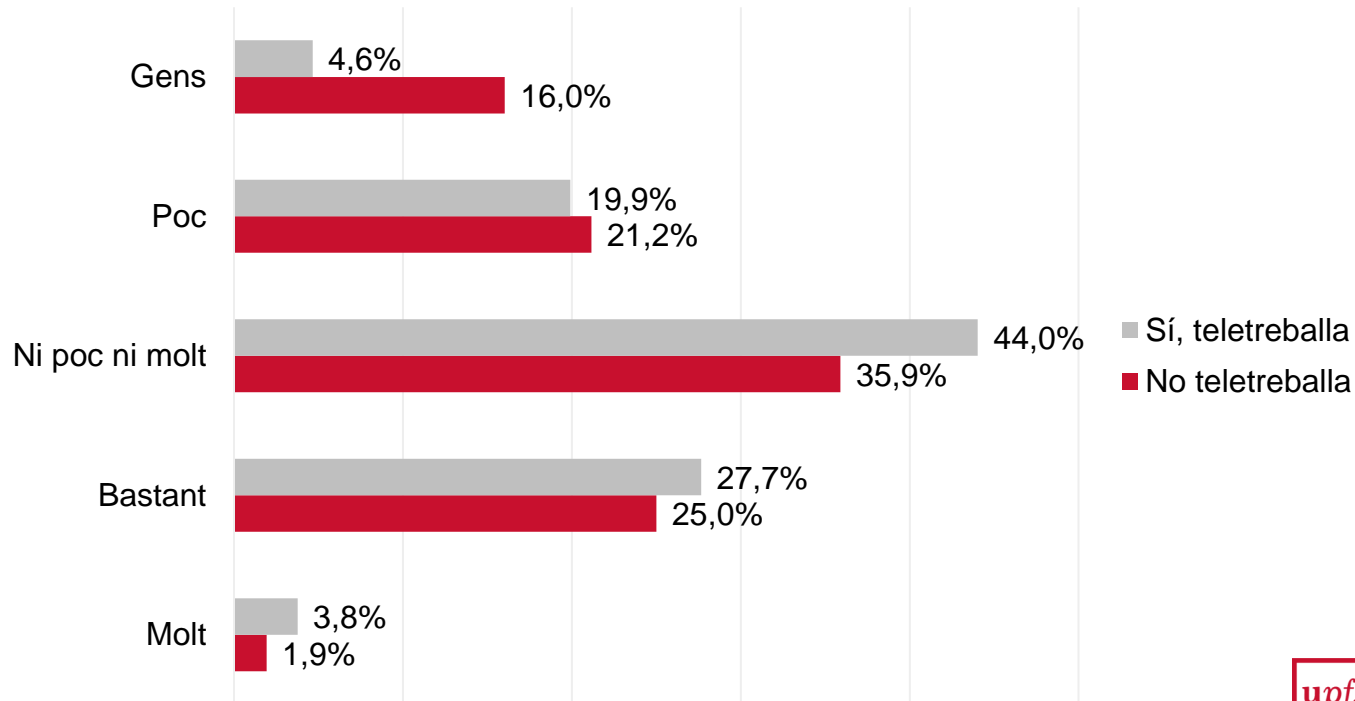
37,5% Estan bastant o molt satisfet/es amb les reunions telemàtiques

31,4% Ni poc ni molt

31,1% No estan satisfet/es amb les reunions telemàtiques

5 Anàlisi de resultats

Satisfacció de les reunions telemàtiques segons si teletreballen o no



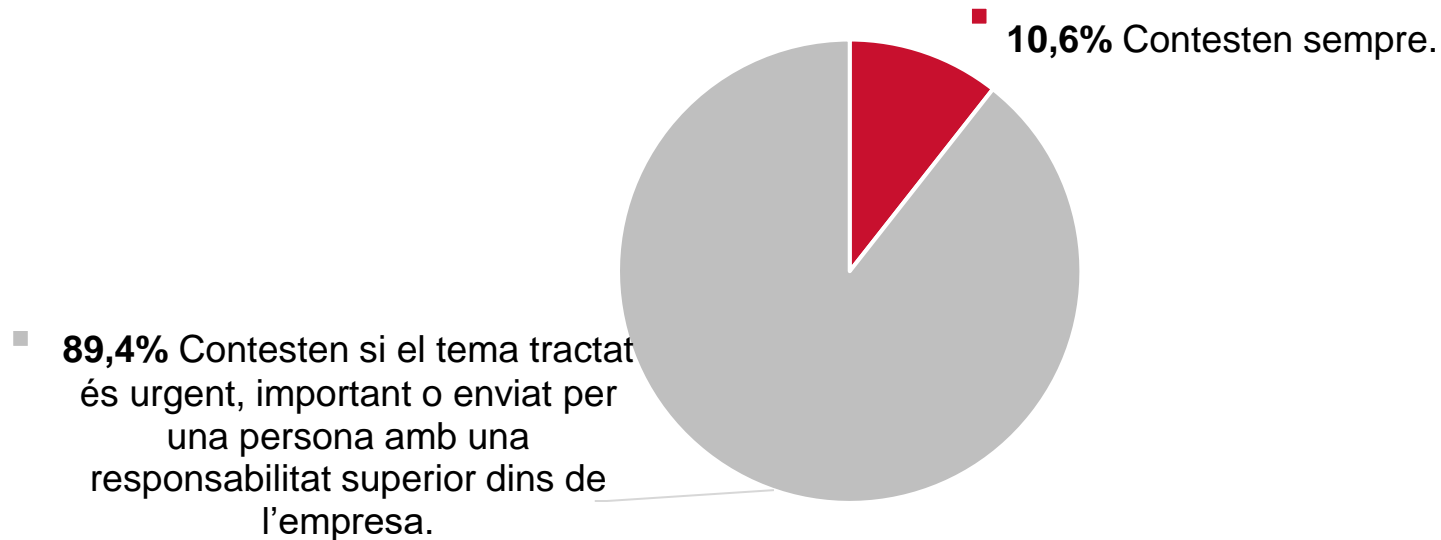
94,6%

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

Comunicació amb l'entorn professional

94,6%

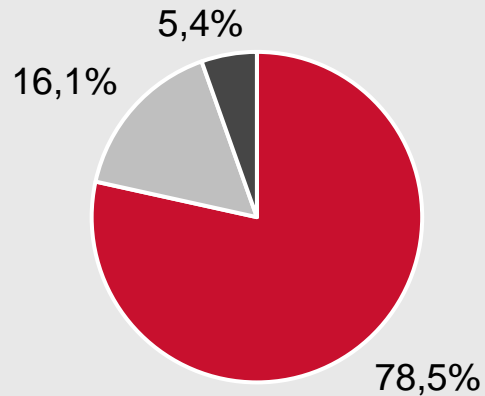
Dels quals:



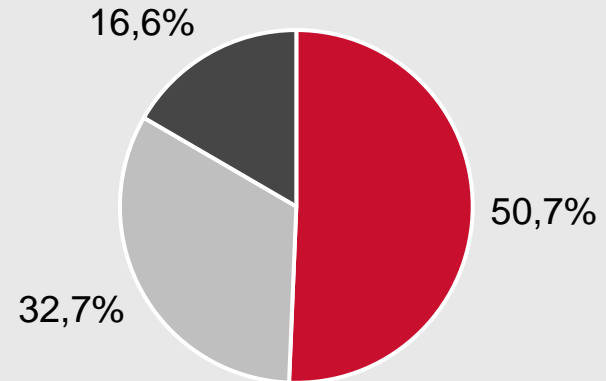
5 Anàlisi de resultats

Comunicacions per whatsapp fora de l'horari laboral

En respon:



N'envia:

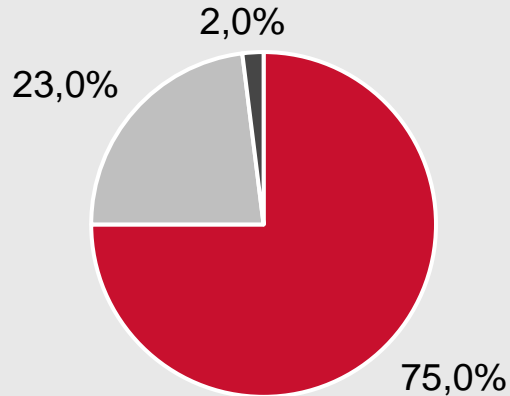


- Fora de l'horari laboral (en dies feiners), En dies festius, En períodes que vostè (o els seus interlocutors) estan de vacances
- Estrictament només dins de l'horari laboral
- No ho faig

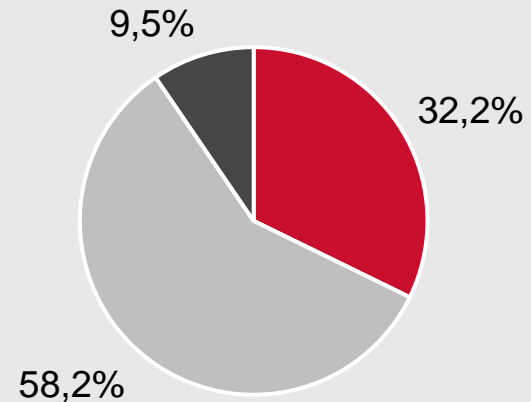
5 Anàlisi de resultats

Comunicacions per trucada fora de l'horari laboral

En respon:



En fa:

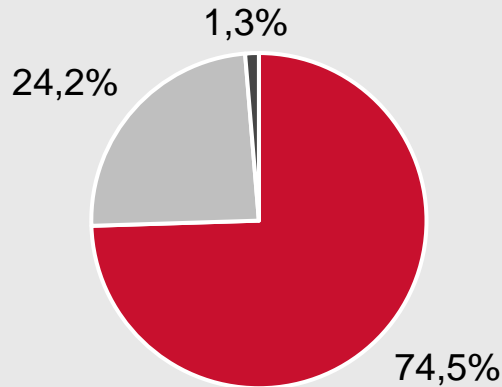


- Fora de l'horari laboral (en dies feiners), En dies festius, En períodes que vostè (o els seus interlocutors) estan de vacances
- Estrictament només dins de l'horari laboral
- No ho faig

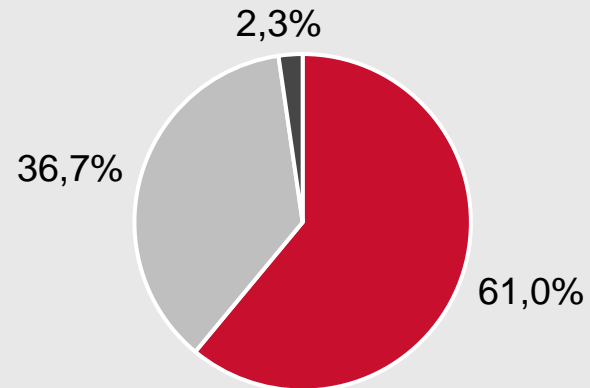
5 Anàlisi de resultats

Comunicacions per correu electrònic fora de l'horari laboral

En respon:



N'envia:

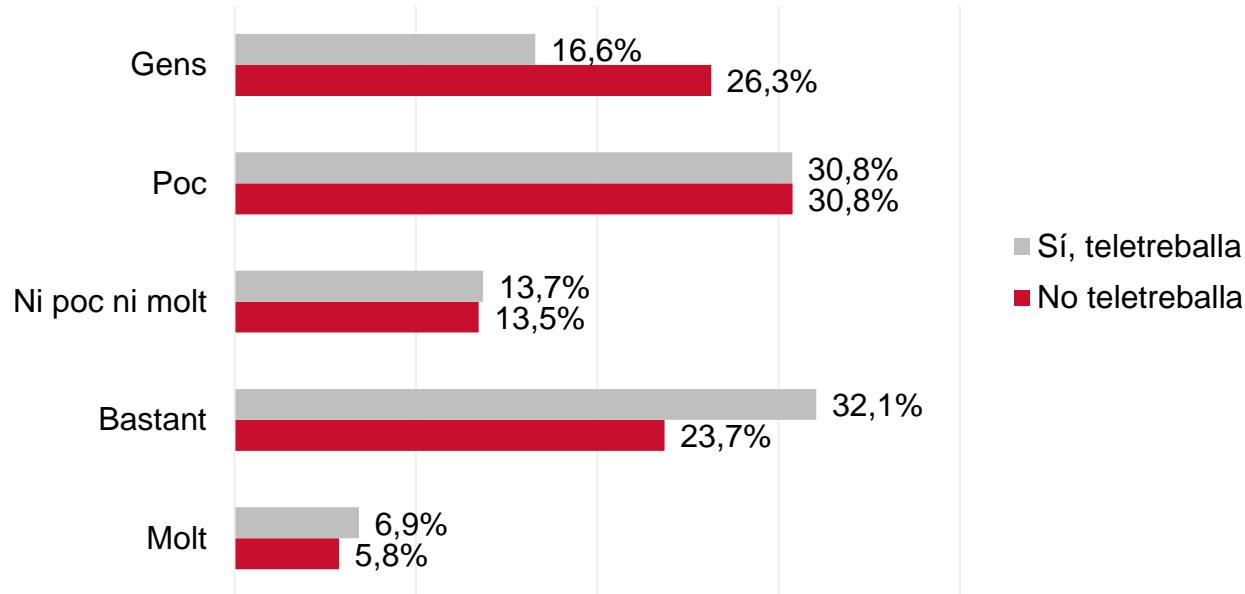


- Fora de l'horari laboral (en dies feiners), En dies festius, En períodes que vostè (o els seus interlocutors) estan de vacances
- Estrictament només dins de l'horari laboral
- No ho faig

5 Anàlisi de resultats

Planificació de la jornada laboral per atendre les comunicacions

Segons si teletreballen o no, es planifiquen un temps dins la jornada laboral per atendre comunicacions via correu electrònic i whatsapp:



5 Anàlisi de resultats

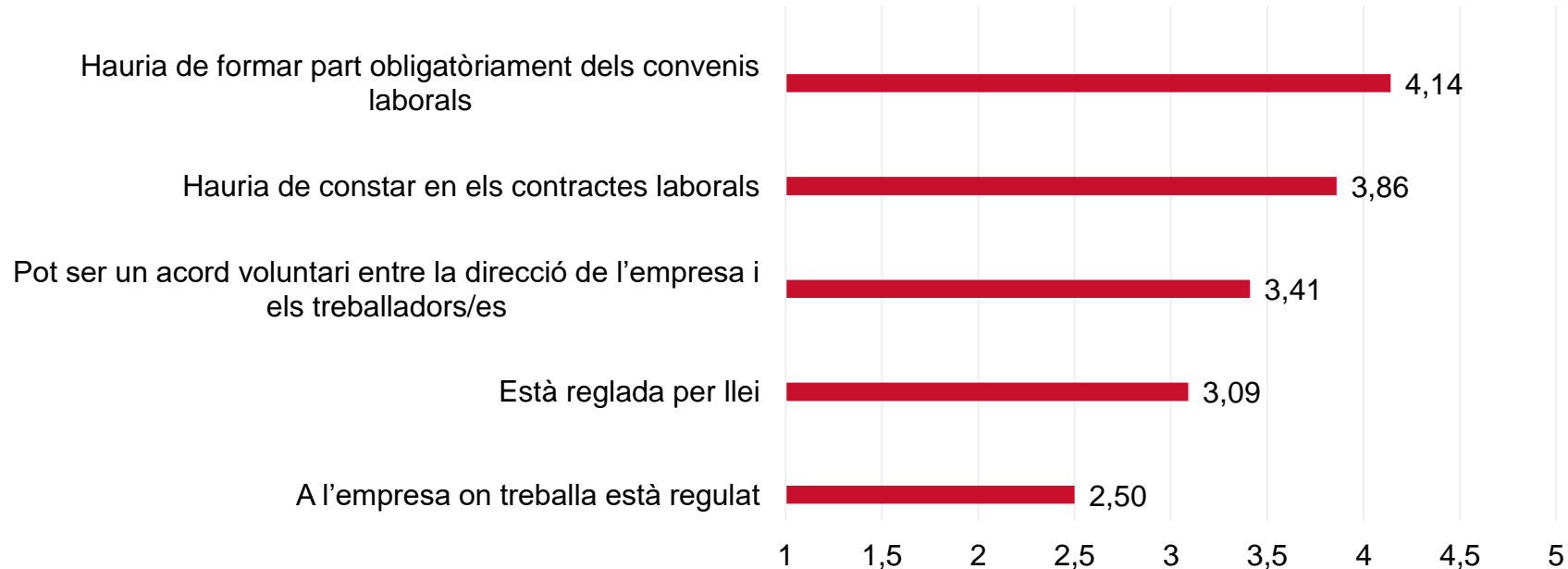
Connectivitat i productivitat



1= acord més baix
5= acord més alt

5 Anàlisi de resultats

El Dret a la Desconnexió Digital



1= acord més baix
5= acord més alt

06.

Conclusions i recomanacions

Conclusions principals (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.**
- **S'estableixen comunicacions professionals fora de qualsevol horari de treball**, en dies festius i fins i tot en èpoques de vacances.
- Es barregen temps, espai i eines professionals i personals.

Conclusions principals (2)

- **Les persones estan fatigades digitalment i se senten estressades.**
- **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.**

Conclusions principals (3)

- Reclamen **que la disponibilitat a la connexió digital en el sí de l'àmbit laboral estigui...**
 - **consensuada** entre direcció i treballadors,
 - i alhora **regulada legalment**.

6 Conclusions i recomanacions

Recomanacions

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

- a) La desconexió 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 desconexió 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 desconexió digital.

6 Conclusions i recomanacions

Recomanacions

Cal...

1. 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.
2. Desenvolupar la legislació vigent per part de les Administracions competents
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 Conclusions i recomanacions

Recomanacions

Cal...

6. Dissenyar programes de formació en aquests àmbits.
7. Dur a terme campanyes informatives adreçades a tota la població, especialment des de les àrees i departaments de treball, empresa i salut.
8. Alhora, com a mesura preventiva, formar sobre els patrons de comportament 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

6 Conclusions i recomanacions

Recomanacions

Cal...

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.

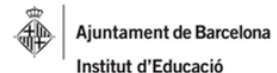
6 Conclusions i recomanacions

Recomanacions

Cal...

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.

Agraïments



Agraïments



Contacte i futura investigació

Si vol rebre l'estudi complet, contacti'ns a:

silvia.coppulo@bsm.upf.edu

erola.palau@bsm.upf.edu

També pot contactar-nos si vol participar en la propera recerca:

Com comunicar-se i negociar amb eficàcia a través de les pantalles?

Sílvia Cóppulo

Directora de l'Observatori de
Lideratge en l'Empresa de la UPF-
BSM

Professora del Màster en Direcció i
Gestió de Persones de la UPF-BSM i
de Comunicació

Llicenciada en Psicologia y PhD en
Comunicació



Erola Palau

Investigadora de l'àrea d'Operacions,
Tecnologia i Ciència de la UPF-BSM

Graduada en Negocis Internacionals i
Llengües per la Universitat de
Rotterdam,

Màster en Management i Business
Analytics per la UPF-BSM

Doctoranda en Economia i Empresa.



Gràcies!



Silvia Cópulo

silvia.coppulo@bsm.upf.edu

Erola Palau Pinyana

erola.palau@bsm.upf.edu