

# PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL

Sala de Desfer i Magatzem Frigorífic  
J. Viñas, SA



## Sumari

---

1.	Introducció .....	3
2.	Dret a la desconnexió digital .....	4
3.	Excepcions .....	4
4.	Garanties del Protocol de desconnexió digital .....	5
5.	Persones amb responsabilitat sobre un equip .....	5
6.	Mesures per garantir la desconnexió digital .....	6
	Reunions.....	6
	Ús responsable dels aparells electrònics i aplicacions corporatives .....	6
	Orientacions per facilitar la desconnexió digital .....	6
7.	Síntomes d'hiperconnexió digital .....	7
8.	Solucions i ajuda a la hiperconnexió digital .....	7
9.	Implantació, aplicació i seguiment .....	8
10.	Vigència .....	8

## 1. Introducció

---

S'ha demostrat que la connexió digital continuada (hiperconnexió) afecta de forma substancial i directa a l'àmbit personal i familiar de les persones treballadores i que pot suposar una amenaça real per a la seva salut.

Totes les persones treballadores tenen dret a la desconexió digital. És aplicable en tots els sectors i àmbits, també en el del treball a distància i teletreball, segons queda recollit en l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre i en l'article 18 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

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

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

En el present protocol s'inclouen, com a part de la informació i formació necessaris, recomanacions per facilitar la desconexió digital, els símptomes d'alerta de la hiperconnexió, així com el mecanisme a utilitzar en cas de dubte o necessitat d'assessorament.

## 2. Dret a la desconnexió digital

---

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

- El personal de J. VIÑAS, SA no té l'obligació de tenir el correu electrònic corporatiu dins els seus equips electrònics personals.
- El personal de J. VIÑAS, SA té dret a no respondre a cap comunicació, sigui quin sigui el mitjà emprat (correu electrònic, telèfon, missatgeria instantània, etc.), un cop finalitzada la seva jornada laboral, excepte quan concorrin alguna de les circumstàncies que s'assenyalen a l'apartat "Excepcions".
- La convocatòria de reunions de treball, tant a nivell intern com amb persones externes a l'entitat, així com la formació obligatòria, es programaran tenint en consideració el temps aproximat de durada i, tret de circumstàncies excepcionals o que estiguin degudament justificades, no s'estendran més tard de la finalització de la jornada laboral de les persones treballadores que hi participin.
- J. VIÑAS, SA garantirà al seu personal el dret a la desconnexió digital durant el període que durin les seves vacances, el descans diari i setmanal, els permisos, absències per motius de salut o excedències.
- Les mesures incorporades en aquesta normativa interna seran d'aplicació a tot el personal de J. VIÑAS, SA.

## 3. Excepcions

---

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

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

S'exclou expressament de l'aplicació del dret a desconnexió digital a aquelles persones

treballadores que estiguin en horari de disponibilitat o de guàrdia, tot demanant, en la mesura del possible, que els equips que han de proporcionar una atenció a la producció de tipus continuat, es reparteixin els horaris de guàrdia per així deixar a la resta d'equip descansar adequadament.

## 4. Garanties del Protocol de desconnexió digital

---

J. VIÑAS, SA fomentará l'exercici del dret a la desconnexió digital i no podrà sancionar disciplinàriament les persones treballadores per exercir aquest dret en els termes establerts en aquesta normativa, ni repercutirà negativament en el desenvolupament de les carreres professionals.

## 5. Persones amb responsabilitat sobre un equip

---

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

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

## 6. Mesures per garantir la desconexió digital

---

### Reunions

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

Només es podran convocar reunions fora d'aquesta franja per motius d'urgència. Tot i així, amb la finalitat que les persones convocades a una reunió puguin organitzar-se la feina, aquestes s'hauran de convocar amb la màxima antelació possible.

### Ús responsable dels aparells electrònics i aplicacions corporatives

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

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

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

### Orientacions per facilitar la desconexió digital

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

- **Evitar realitzar comunicacions orientades a provocar una acció professional**  
Directrius, ordres, sol·licituds, enviament d'informació d'anàlisi o d'informació que s'ha de tenir en consideració, documentació d'estudi, petició o aportació d'opinió...
- **Tenir en compte l'horari de treball de les persones treballadores a les que s'adrecen les comunicacions.** En cas que sigui imprescindible redactar correus i comunicacions en franges horàries considerades no laborables (d'acord amb la normativa de jornada i horaris), el destinatari de la comunicació tindrà dret a no respondre fins al següent dia hàbil al que s'incorpori al seu lloc laboral i dins la seva jornada.
- **Activar avisos de resposta automàtica en cas d'absència** sempre que es gaudeixi de vacances, permisos... tot indicant el dia d'incorporació preferiblement i, durant l'absència,

els mitjans de contacte de les persones que puguin atendre les urgències, si és possible. No cal configurar avisos de resposta automàtica quan es tracti de caps de setmana, festes del calendari laboral general, o en les franges horàries de desconnexió general diària.

## 7. Síntomes d'hiperconnexió digital

---

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

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

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

## 8. Solucions i ajuda a la hiperconnexió digital

---

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

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

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

Si es vol demanar ajuda per lluitar contra la hiperconnexió digital es pot adreçar al departament de RRHH i PRL de l'empresa ([nromero@grupvinas.com](mailto:nromero@grupvinas.com)) o bé directament al servei de prevenció de riscos laborals contractat ([jordi@eixprevencio.com](mailto:jordi@eixprevencio.com))

## 9. Implantació, aplicació i seguiment

---

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

En representació de l'empresa per:

- Laura Gallifa Baeza (Recursos Humans)
- Núria Romero Espadamala (Prevenció de Riscos Laborals)

En representació de les persones treballadores per:

- Núria Muntal (representant treballadors, membre del comitè de seguretat i salut)
- Joan Cirera (representant treballadors, membre del comitè de seguretat i salut)

Aquesta comissió tindrà les següents competències:

- Impulsar les accions pertinents d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Participar en la implantació, seguiment i avaluació.
- Atendre i resoldre les consultes i qüestions plantejades pel personal de l'empresa.
- Garantir la correcta difusió d'informació relacionada amb el "Protocol de desconexió digital".
- Proposar i, si s'escau, aprovar modificacions.

## 10. Vigència

---

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