



IL·LUSTRE
COL·LEGI
DE L'ADVOCACIA
DE GIRONA

Protocol de desconnexió digital



ÍNDEX

1.	PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL.....	3
2.	OBJECTE DEL PROTOCOL	3
3.	ABAST	4
4.	NORMATIVA I CRITERIS LEGALS	4
5.	CONCEPTES I DEFINICIONS.....	4
5.1	Desconnexió digital	4
5.2	Aspectes psicosocials i tecnoestrès	5
5.3	Tecnoansietat	5
5.4	Tecnofatiga	5
5.5	Tecnoaddicció	5
6.	CONSULTA I PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES	6
7.	MESURES PER A GARANTIR L'EXERCICI DEL DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL.....	6
8.	CIRCUMSTÀNCIES EXCEPCIONALS.....	7
9.	MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA DE DESCONNEXIÓ	8
10.	SEGUIMENT DEL PROTOCOL	8
11.	VIGÈNCIA DEL PROTOCOL	9

1. PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL

La consolidació de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i la creixent dependència als dispositius mòbils són elements entorn dels quals es mou la societat actual. El procés de digitalització de les últimes dècades ha posat fi a les tradicionals estructures socials analògiques, conformant així nous escenaris d'una societat interconnectada. En conseqüència, aquest canvi global de les TIC ha afectat la manera com s'articulen les formes de treball, cosa que permet que la hiperconnectivitat desdibuixi la línia que separa la vida laboral de la familiar.

A fi de donar compliment a la normativa reguladora del dret a la desconnexió digital, i d'acord amb les previsions fixades en el Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya, s'estableixen els següents propòsits:

- Respectar el temps de descans i permís, un cop finalitzada la jornada laboral, i les vacances de les persones treballadores, fins i tot les que ocupen càrrecs directius, així com la seva intimitat personal o familiar.
- Reconèixer la desconnexió digital com un dret, no com una obligació, aplicable a totes les persones treballadores tret que així s'especifiqui en el present document. Això implica expressament que aquelles persones treballadores que realitzin comunicacions fora de l'horari laboral establert podrien, en principi, fer-ho amb total llibertat. No obstant això, han d'assumir que no rebran cap resposta fins al dia hàbil posterior.
- Adoptar polítiques internes establint mesures que garanteixin a les persones treballadores el dret a la desconnexió digital per a gaudir del descans necessari, de la conciliació familiar i de la intimitat personal, fora de l'horari de feina legal o convencionalment instaurat a l'empresa.
- Prevenir qualsevol aspecte relacionat amb els riscos laborals, sobretot els psicosocials derivats de l'ús de les tecnologies. Per això, sobre la base de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona elabora el present protocol consultant els Serveis de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa en relació amb els aspectes relacionats amb aquests riscos.
- Facilitar la informació i la formació necessàries a les persones treballadores per a donar a conèixer les pautes a seguir, amb l'objectiu de promoure i implantar la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.

2. OBJECTE DEL PROTOCOL

El present protocol de desconnexió digital en l'àmbit professional té per objecte establir mesures respecte a la regulació de l'ús de les TIC, per a garantir el temps de descans i permisos un cop finalitzada la jornada laboral, alhora que es preserva la intimitat personal i familiar, a seguir per tot el personal de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona que dugui a terme la seva activitat laboral a l'organització sense importar la seva categoria professional, així com les seves condicions laborals, incloent-hi aquelles persones treballadores que tinguin establerta per acord una prestació parcial o total de la seva feina a distància.

Amb l'aprovació del present document es dona compliment a l'obligatorietat de disposar d'una política interna sobre la desconnexió digital, recollida a l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals: «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.»

3. ABAST

El present protocol s'aplica a totes les persones ocupades que exerceixen la seva activitat laboral a l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona sense importar el seu grup i categoria professionals, així com les seves condicions laborals, incloent-hi aquelles persones treballadores que tinguin establerta per acord una prestació parcial o total de la seva feina a distància («modalitat no presencial»), així com aquelles persones treballadores que ocupin càrrecs directius.

4. NORMATIVA I CRITERIS LEGALS

- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals imposa a les empreses el deure de vigilar i millorar les condicions de treball dels seus treballadors, identificant els riscos no sols de caràcter físic, sinó també, aquells de caràcter psicosocial que puguin causar una deterioració en la seva salut (article 16.2).
- La Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD), estableix a l'article 88 en relació el dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral, el respecte del descans, la intimitat personal i familiar de les persones treballadores, així com la garantia, amb l'audiència prèvia dels representants de les persones treballadores, d'una política interna dirigida als 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.
- Aquesta llei, en la seva disposició final tretzena, afegeix un nou article a l'Estatut dels Treballadors, així queda establert a l'article 20 bis el dret de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconnexió.
- L'article 18 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, també indica el dret de les persones teletreballadores a la desconnexió digital fora del seu horari de treball segons els termes establerts a l'article 88 de la LOPDGDD.
- Finalment, el Criteri tècnic CT 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que considera com un dels supòsits d'infracció greu l'omissió de les mesures de protecció i de la garantia del dret a la intimitat i a la desconnexió de l'article 88.3 de la LOPDGDD, en particular la manca d'una política interna dirigida als 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.

5. CONCEPTES I DEFINICIONS

5.1 Desconnexió digital

La desconnexió digital és un concepte difícil de delimitar per culpa de la influència del món digital en el dia a dia de les persones, no només en el seu entorn laboral, sinó també en el personal, tenint en compte que hi ha elements essencials de la nostra vida que tenen base digital i dels quals no podem prescindir, com per exemple l'accés a la banca digital, les aplicacions mèdiques, així com aplicacions diverses que faciliten tota mena d'accions. No obstant això, en moltes ocasions, aquesta facilitat de connexió des de dispositius mòbils permet a les persones estar disponibles en qualsevol moment i en qualsevol lloc.

En aquest sentit, el dret a la desconnexió digital de les persones treballadores és el dret que tenen aquestes per a no haver de connectar-se a cap dispositiu professional (ordinadors, mòbil, tauleta tàctil, etc.) o a qualsevol eina digital (programari, plataformes digitals, etc.) de l'empresa durant els seus períodes de descans o vacances, així com no respondre a trucades, missatges de text, correus electrònics, videoconferències o qualsevol altra forma de comunicació digital fora del seu horari

laboral. A més, també reconeix el dret de les persones treballadores a apagar aquests dispositius un cop finalitzada la jornada laboral.

5.2 Aspectes psicosocials i tecnoestrès

El ràpid i constant desenvolupament de les TIC en l'àmbit laboral ha generat valoracions tant positives com negatives. La necessitat d'implementar aquestes noves possibilitats i habilitats per al seu correcte aprofitament en l'àmbit professional ha donat lloc a nous problemes per a la prevenció de riscos laborals, especialment els riscos psicosocials que apareixen a conseqüència d'una demanda més exigent d'adaptació a la feina amb tecnologies, el nou aprenentatge de tasques, l'aïllament social que comporta, l'absència d'elements de comunicació no verbal, l'augment dels ritmes de treball, l'increment dels nivells d'atenció per a fer front al volum d'informació disponible, etc. És a dir, l'ús de les eines digitals durant llargs períodes de temps pot provocar una reducció de la concentració i una sobrecàrrega cognitiva i emocional, a més d'agreujar fenòmens com l'aïllament, la dependència tecnològica, la manca de son, l'ansietat i l'esgotament emocional i físic.

L'aspecte psicosocial més rellevant és el tecnoestrès (estrès tecnològic). Segons la doctora i professora titular de Psicologia del Treball de la Universitat Jaume I de Castelló, Marisa Salanova (2003), *«el tecnoestrès és un estat psicològic negatiu relacionat amb l'ús de les TIC o l'amenaça del seu ús en un futur. Aquest estat ve condicionat per la percepció d'un desajustament entre les demandes i els recursos relacionats amb l'ús de les TIC que duu a terme un alt nivell d'activació psicofisiològica no plaent i el desenvolupament d'actituds negatives cap a les TIC»*. El terme inclou diferents tipus específics de desajustaments provocats per les noves tecnologies, com la «tecnoansietat», la «tecnofatiga» o la «tecnoaddicció». Així, els efectes psicosocials negatius apareixen davant la percepció d'incapacitat cap a les noves eines i sistemes tecnològics i la dificultat a l'hora d'administrar la informació, provocant ansietat psicofisiològica, fatiga crònica, manca de son, mal de cap, dolors musculars, trastorns gastrointestinals, etc. A la llarga, el tecnoestrès podria acabar desenvolupant també la síndrome d'esgotament professional (*burnout*).

L'increment constant de persones treballadores en modalitat de teletreball o treball a distància ha posat de manifest, segons l'anàlisi sobre l'absentisme laboral i les seves causes, que el tecnoestrès és un risc emergent. Aquesta modalitat fa que les persones treballadores siguin més vulnerables a aquest fenomen, ja que han d'afrontar reptes com l'adaptació a la llar, la col·laboració telemàtica amb equips de diferents edats i la necessitat de formació i ús d'eines que abans no eren necessàries en el treball presencial.

5.3 Tecnoansietat

La tecnoansietat és una forma de tecnoestrès que sorgeix d'un estat psicològic negatiu vinculat a l'ús de les TIC, al qual se li sumen actituds escèptiques respecte a l'ús de tecnologies i, alhora, pensaments d'incapacitat i d'incompetència per a gestionar-les. Pot derivar en tecnofòbia, que es manifesta en la reticència a parlar o pensar sobre tecnologia, ja que genera por, ansietat o pensaments hostils i fins i tot reaccions agressives cap a les TIC.

5.4 Tecnofatiga

A diferència de la tecnoansietat, la tecnofatiga o síndrome de «fatiga informativa», no provoca activació psicofisiològica no plaent per l'ús de les TIC, sinó fatiga i cansament mental i cognitiu deguts al seu ús, complementats amb actituds escèptiques sobre la seva veritable eficàcia. Això es deu a la sobrecàrrega informativa derivada dels actuals requisits de la societat de la informació, la qual cosa comporta la sensació de manca de competència per a estructurar i assimilar la nova informació derivada de l'ús d'internet, amb la consegüent aparició del cansament mental.

5.5 Tecnoaddicció

Es refereix a l'impuls incontrolable de fer servir les TIC en qualsevol moment o lloc, utilitzant-les durant llargs períodes de temps. A diferència de la tecnoansietat, la tecnofatiga o la tecnofòbia, els

tecnoaddictes es caracteritzen per voler estar al dia dels últims avanços tecnològics i acaben essent «dependents» d'aquesta necessitat, ja que és l'eix sobre el qual estructuren les seves vides.

6. CONSULTA I PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona facilitarà els mecanismes eficaços de consulta i participació de les persones treballadores o dels seus representants en matèria de seguretat i salut, atenent especialment aquells aspectes de l'organització del treball que impliquin l'elecció i l'aplicació de noves tecnologies, és a dir, canvis en els mètodes de treball, i que puguin suposar fonts generadores de nous riscos de caràcter laboral per als treballadors.

7. MESURES PER A GARANTIR L'EXERCICI DEL DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL

Per part de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona s'adoptaran les següents mesures per tal d'implantar a l'empresa el dret a la desconnexió digital de totes les persones treballadores:

1. S'estableix que es respectaran els temps de descans diari, setmanal, els permisos o les vacances de les persones treballadores.

Per tant, les persones treballadores tenen dret a no respondre a qualsevol mena de comunicació rebuda per qualsevol canal i realitzada fora del seu horari de treball, excepte causa de força major o una altra situació excepcional (vegeu l'apartat 8).

S'inclourà en els textos d'informació legal dels correus electrònics, el següent esment:

El personal treballador té dret a no atendre les comunicacions que rebí un cop finalitzat el seu horari laboral, excepte causa de força major o per circumstàncies excepcionals que puguin ser perjudicials per a l'empresa.

La convocatòria i assistència a reunions laborals, siguin de caràcter presencial o telemàtic, es farà dins dels límits de la jornada de treball o l'horari establerts, i la seva durada no es podrà estendre més enllà de la finalització de la jornada de treball o l'horari habituals, respectant els temps de descans, els caps de setmana i/o les festivitats oficials a escala local, regional i nacional.

2. S'evitarà, en la mesura que sigui possible, l'enviament de comunicacions professionals un cop finalitzada la jornada laboral, així com la realització de trucades telefòniques fora de l'horari de treball establert a l'empresa.

Amb caràcter general, les comunicacions sobre temes professionals es realitzaran dins de la jornada de treball i, en tot cas, les persones treballadores tindran dret a no contestar a les comunicacions que rebin un cop finalitzat el seu horari laboral, tret que es tracti d'una situació excepcional per una causa de força major que requereixi posar-se en contacte amb aquestes. En aquests casos, sempre serà preferible que s'utilitzi com a canal la trucada de telèfon abans que un correu electrònic o altres formes de comunicació.

3. Quan s'enviïn correus electrònics fora de l'horari de treball s'utilitzarà preferentment la configuració de l'enviament ajornat per a fer arribar els missatges dins de l'horari laboral de la persona destinatària i es promourà aquesta pràctica dins de l'organització.
4. Per a una millor gestió del temps de treball, es procurarà l'adopció de les següents mesures:
 - Evitar les convocatòries de formació, les reunions, les videoconferències, etc. fora de la jornada laboral ordinària diària de cada persona treballadora.
 - Convocar les reunions, les jornades de formació, etc. amb prou antelació i estimant una durada perquè les persones treballadores puguin planificar la seva jornada.



- Com a norma general, incloure en les convocatòries l'hora d'inici i de finalització, així com tota la documentació que vagi a ser tractada amb la finalitat que es puguin visualitzar i analitzar prèviament els temes a tractar i les reunions siguin tan productives i efectives com sigui possible, i no es dilatin en el temps més del que s'estableix.
 - En qualsevol cas, en les convocatòries es respectaran els horaris de reducció de jornada i el règim de treball per torns.
5. Les persones treballadores de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona no podran ser recriminades ni sancionades per no haver estat connectades i pendents de les obligacions que les ocupen en hores de treball durant els dies de vacances, permisos, caps de setmana, hores de descans entre jornada i jornada, etc. que els corresponen per Llei.

En aquest sentit, s'imposa per part de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona a les persones treballadores l'obligació de deixar un missatge d'avís en el correu electrònic que indiqui que estan «absents», les dates entre les quals estan absents, així com les dades de contacte de la persona treballadora amb la qual poguessin contactar en aquest període. Per exemple:

Bon dia,

Moltes gràcies pel teu correu. Actualment em trobo fora de l'oficina. A partir del dia DD/MM/AA tornaré a estar disponible. Per a casos urgents pots posar-te en contacte amb: NOM DEL COMPANYY (companyy@exemple.com).

Moltes gràcies, una salutació cordial.

6. Aquelles persones treballadores que ocupin càrrecs que suposin tenir un equip de persones a càrrec seu (comandaments intermedis o càrrecs directius) han de complir especialment les polítiques de desconnexió digital, ja que tenen una posició de referència respecte als equips que coordinen.
7. Ús d'eines tecnològiques. En relació amb la utilització de les eines de treball facilitades per l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona, entre elles, els sistemes i equips informàtics i mitjans tecnològics posats a la disposició del personal, i per a garantir-ne un ús adequat, s'estableixen les següents normes per a la seva correcta utilització:
- Les persones treballadores hauran de fer un ús adequat i responsable de les eines tecnològiques (telèfon mòbil, tauleta tàctil, ordinador, etc.) posades a la seva disposició, evitant en la mesura del possible la seva utilització fora de l'horari laboral.
 - Els sistemes i equips informàtics de l'empresa són d'ús exclusivament professional. L'accés a internet es troba limitat a aquelles persones treballadores que per a la seva feina requereixin la seva utilització pel temps necessari per a realitzar les consultes que siguin precises.
 - En l'ús de correu electrònic no serà possible accedir als correus electrònics d'altres usuaris sense la seva autorització, enviar correus electrònics de contingut ofensiu o utilitzar el compte de correu electrònic per a finalitats diferents d'aquelles per a les quals hagin estat designades.

8. CIRCUMSTÀNCIES EXCEPCIONALS

Es consideren circumstàncies excepcionals, les següents situacions:

- (I) Quan puntualment concorrin circumstàncies de força major¹ o que suposin un risc greu cap a les persones o un greu i evident perjudici empresarial, la urgència temporal del qual requereixi una resposta immediata d'aquells càrrecs amb especial responsabilitat dins de l'organització, l'empresa podrà comunicar-se amb la persona treballadora requerida.

¹ La causa de força major és una circumstància imprevisible i inevitable.

9. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA DE DESCONNEXIÓ

L'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona durà a terme les següents activitats per tal de donar a conèixer el Protocol de desconnexió digital a la plantilla i per a fomentar l'exercici al dret de desconnexió:

- Informació sobre el Protocol de desconnexió digital a les persones treballadores per a donar-lo a conèixer, amb accions per a aquesta finalitat, com la publicació per mitjans digitals a la intranet.
- Formació/sensibilització en matèria de desconnexió digital dirigida a les persones treballadores. S'inclourà en els programes formatius de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona, per tal d'identificar els factors que contribueixen a la desconnexió digital per a garantir el descans, la intimitat i la conciliació laboral i familiar.

Es proporcionaran estratègies individuals per a afrontar el possible abús de les TIC i evitar els riscos que suposa la hiperconnectivitat:

- ✓ Conscienciació de l'ús indegut de les TIC i cerca de suport social i professional.
- ✓ Estratègies actives: pràctica d'activitats, com per exemple ioga, exercici físic, descansos regulars, etc.
- ✓ Planificació de l'ús de tecnologia durant el dia.
- ✓ Donar directrius i instruccions clares sobre:
 - (1) La gestió d'horaris.
 - (2) La gestió de la comunicació: correus electrònics, trucades telefòniques, SMS, etc.
 - (3) La delimitació de les circumstàncies excepcionals.

- Lideratge adequat per a donar exemple en matèria de desconnexió digital.

10. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

En el cas que es detectin pràctiques o comportaments contraris al Protocol per part de les persones treballadores, aquests podran ser posats de manifest a l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona perquè en prenguin coneixement i, si és el cas, s'adoptin les mesures oportunes que garanteixin el compliment del Protocol, a través del canal de denúncies intern i anònim establert pel Col·legi i que gestiona l'assessoria jurídica externa *Toda & Nel-lo Abogados*.

L'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona realitzarà un seguiment de les accions que afavoreixen la desconnexió digital, així com dels riscos que comporta el seu incompliment, fent servir canals de comunicació, enquestes, entrevistes i seguiment de vigilància de la salut, si escau.

Així mateix, l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona durà a terme un seguiment anual del compliment de les normes establertes en el Protocol de desconnexió digital, posant especial èmfasi en les circumstàncies excepcionals, de manera que, en cas de detectar possibles abusos, es puguin corregir.

El present Protocol podrà ser revisat de manera periòdica i per tal d'incloure-hi la quantitat de modificacions i actualitzacions que es considerin necessàries per al seu bon funcionament.



11. VIGÈNCIA DEL PROTOCOL

La vigència d'aquest Protocol s'iniciarà amb la signatura del present acord entre l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona i els representants de les persones treballadores i es renovarà anualment de mode tàcit.

En cas que es vulgui incloure per part de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Girona alguna modificació en aquest, les parts haurien d'acordar-ho, com a mínim, un mes abans de la data de venciment anual.

Signat,

40330474C	Firmado
CARLOS	digitalmente por
ALBERTO	40330474C CARLOS
SIERRA	ALBERTO SIERRA
(R:Q1763003I)	(R:Q1763003I) (SW)
(SW)	Fecha: 2025.12.10
	12:45:31 +01'00'