



# PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

## TABLA DE RESPONSABILIDADES DEL DOCUMENTO

Responsabilidad documento	del	Unidad	Perfil	Nombre
<b>Gestor de l'Àrea</b>		Coordinació de l'Àrea d'Organització i Persones	Coordinadora de l'Àrea d'Organització i Persones	Minerva Cabané Porta
<b>Redacció</b>		Relacions Laborals Bus	Tècnics de Relacions Laborals	Susana Pociello Grau Luis López Méndez
<b>Revisió</b>		Organització i Persones	Directora de l'Àrea d'Organització i Persones	Nazaret González Rosa
		Persones, Selecció i Formació TMB	Director del Servei	Antonio Pérez Pérez
<b>Autorització</b>		Organització i Persones	Directora de l'Àrea d'Organització i Persones	Nazaret González Rosa

## **PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

### **1. – OBJETO**

#### **OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

Con el objeto de garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como de su vida personal y familiar de las personas trabajadoras de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A. el presente protocolo tiene por objeto garantizar el derecho a la desconexión como herramienta fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, favorecer el equilibrio entre la calidad de vida profesional y personal y la salud de todas las personas trabajadoras.

Con este protocolo la empresa y la representación de las personas trabajadoras pretenden fomentar y garantizar la conciliación de la actividad laboral, la vida personal y familiar, contribuyendo a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras a la empresa.

A pesar de que la plantilla de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A no está obligada a cumplirlo hacia la misma persona, la empresa es responsable de informar y concienciar las personas trabajadoras sobre la importancia de desconectar del trabajo durante los periodos de descanso y hacer un uso razonable de las tecnologías.

Por lo tanto, el derecho a no responder fuera del horario laboral a comunicaciones y a mensajes del puesto de trabajo que le lleguen por medios electrónicos y, de manera más amplia, el derecho a no interactuar con entornos electrónicos o digitales por razón del trabajo, con el fin de garantizar el derecho al descanso y a la intimidad personal y familiar.

### **2. – ALCANCE**

El presente protocolo tiene por objeto garantizar el derecho a la desconexión digital a todas las personas trabajadoras de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

### **3. – REFERENCIAS**

#### **ANTECEDENTES NORMATIVOS**

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en vigor desde el pasado 7 de diciembre de 2018, introduce en nuestro ordenamiento jurídico los siguientes aspectos normativos:

*Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

*«1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

*2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».*

*Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.*

*«1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco*

**PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

*legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.*

*En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.*

*2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.*

*3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley».*

*Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.*

*«1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.*

*2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles*

**PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

*acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión».*

*Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva.*

*«Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral».*

*El citado marco normativo supone el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, fijando el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente establecido.*

*Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.*

*Según indica la Ley 10/2021 Artículo 18. Derecho a la desconexión digital:*

*1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.*

*El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así*

**PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

*como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.*

*2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*

*La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo 20 bis al Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente literal:*

*Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.*

*«Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».*

*Este artículo del Texto Estatutario reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.*

*Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., y la representación legal de los trabajadores/as, se comprometen a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho*

## PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

*a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.*

### 4. – RESPONSABILIDADES

En el apartado 6 se indican las responsabilidades del presente protocolo.

### 5. – DEFINICIONES

**Desconexión digital:** Medidas para asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo.

### 6. – DESARROLLO

#### 6.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas para asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo. Todo ello en base a los siguientes Principios:

- El protocolo incluirá en su ámbito funcional a todas las personas trabajadoras.
- La desconexión digital, fuera de horario laboral, supone un respeto al derecho del tiempo de descanso, permisos, vacaciones de la persona trabajadora, así como de su intimidad personal y familiar.
- Las modalidades de ejercicio de este derecho de desconexión digital siempre atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral y potenciación del derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
- La Dirección de la empresa implementará medidas de sensibilización, comunicación y formación sobre el uso de los medios tecnológicos y la necesidad de ejercer este

## PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

derecho a la desconexión digital, priorizándose a los colectivos que hagan un uso habitual de los medios digitales en el ámbito laboral, incluyendo esto en las políticas de prevención de riesgos laborales.

- Se delimitan las causas que justifican la interrupción del descanso por "fuerza mayor" y otras circunstancias excepcionales, que se hacen referencia en el apartado V.
- Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, supervisar, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de garantizar y dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.
- El protocolo garantiza que las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas ni sancionadas por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

### 6.2. MEDIDAS A ADOPTAR

1. Se garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas como "fuerza mayor" o las exclusiones referenciadas en el apartado de "CIRCUNSTANCIAS DE CAUSA DE FUERZA MAYOR Y EXCLUSIONES PREVISTAS" de este documento.

Responsabilidad del remitente: En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Las personas trabajadoras pueden realizar comunicaciones fuera del horario de su jornada laboral con total libertad, no obstante, se recomienda incorporar un mensaje al final de la comunicación como por ejemplo el siguiente: *"Si recibís este correo fuera del horario laboral, y requiere respuesta, no la espero hasta que retoméis la actividad dentro de vuestro horario laboral"*

## **PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

Excepcionalidad de las comunicaciones: Las comunicaciones telefónicas fuera del horario laboral deben ser por situaciones sobrevenidas, excepcionales y no recurrentes. Se entenderá por recurrente cualquier comunicación telefónica que se produzca dos o tres veces al día, salvo en situaciones de fuerza mayor. En caso de que estas situaciones excepcionales se conviertan en frecuentes, será necesario revisarlas según el apartado DÉCIMO de este documento, para evitar un uso indebido.

### 2. Convocatoria de reuniones de trabajo

Las personas trabajadoras han de acudir a cuantas reuniones se convoquen dentro de su horario laboral, de forma presencial u on-line tanto organizativas como con clientes. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo ha de ajustarse a los siguientes parámetros:

- *Se convocarán preferentemente en la franja horaria de presencia obligatoria.*
- *La convocatoria incluirá el tiempo aproximado de duración y, preferentemente, no se extenderán hasta más allá de los límites de la horquilla de flexibilidad de jornada.*
- *La convocatoria se realizará, preferentemente, con una antelación mínima de 48 horas.*

Definición de fuerza mayor: Se entenderá por fuerza mayor cualquier evento imprevisible, inevitable y fuera del control del empleador, que impida el normal desarrollo de las operaciones de la empresa.

Ejemplos de fuerza mayor:

- Riesgos graves de seguridad que afecten la operativa: Cualquier incidente que comprometa la seguridad de las personas o los bienes de la empresa, como un ataque cibernético a los sistemas operativos que interrumpa los servicios o amenace con la pérdida de datos sensibles, entre otros.
- Averías técnicas críticas: Fallos importantes en la infraestructura tecnológica que afecten la capacidad de la empresa para prestar su servicio habitual, como una caída total del sistema informático, fallos en las comunicaciones, etc.

## **PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

- Interrupciones en el servicio público: Circunstancias imprevistas de carácter extraordinario que puedan comprometer la continuidad del servicio de transporte público, como accidentes graves que afecten las vías de comunicación, situaciones de emergencia derivadas de desastres naturales, etc.

Compensación por trabajo en situaciones de fuerza mayor: El tiempo trabajado fuera de la jornada laboral en estas circunstancias será compensado conforme a lo establecido en la normativa vigente.

### **6.3. CIRCUNSTANCIAS DE CAUSA DE FUERZA MAYOR Y EXCLUSIONES PREVISTAS**

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor y que debidamente justificadas supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. Atendiendo siempre, a que la persona trabajadora interpelada en última instancia no tiene obligación a contestar ni a consecuencias sancionadoras al respecto.

Asimismo, y atendiendo al carácter de servicio público de nuestra compañía, durante situaciones o circunstancias imprevisibles de carácter extraordinario que pudieran poner en cuestión la prestación de servicios a la ciudadanía, podrán ser contactadas aquellas personas cuya presencia o participación resulte de especial relevancia.

Además, se establecen las siguientes exclusiones:

- Personal de guardia, entendiéndose por guardia los tiempos de disponibilidad fuera de la jornada laboral y por los que el citado personal percibe una compensación específica.
- Personal perteneciente a la Comisión Permanente de Dirección, Comité de Dirección u órgano de Gobierno vigente en TMB en cada momento, así como las respectivas direcciones de Área.

## PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

- Personal que perciba pluses de disponibilidad que, de forma expresa, retribuyan la misma.

### 6.4. INSTRUCCIONES CONCRETAS PARA LOS PERIODOS DE TIEMPOS DE DESCANSO, PERMISOS, LICENCIAS O VACACIONES.

Se reconoce explícitamente el derecho de todas las personas trabajadoras de la empresa, a no responder emails, llamadas y/o mensajes profesionales fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones. Para ello, durante estos periodos cada persona trabajadora:

1. *Podrá desconectarse de la red cuando no esté en jornada laboral.*
2. *Podrá no conectarse a las redes sociales utilizadas por la empresa como canales de comunicación interna.*
3. *En ningún caso, será una obligación para el trabajador/a la creación de perfiles particulares en redes.*
4. *Se configurará el correo electrónico para dar una respuesta automática indicando la situación de la persona trabajadora, el periodo de ausencia, y otra persona de contacto.*

### 6.5. ACCIONES DE IMPLANTACIÓN, COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A. aplicará las medidas de sensibilización y formación sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital.

1. *Se informará y formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección del derecho a desconexión digital, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras.*
2. *Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras, toda la información y formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.*
3. *Corresponderá a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.*

## PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

### 6.6. CANAL DE DENUNCIAS

La comunicación y la gestión de la denuncia se realizará en todos los casos siguiendo el procedimiento interno P1080 (procediment per a la gestió del Sistema Intern d'Informació de TMB en el marc del Canal Ètic), activándose a través del Canal Ètic (<https://canaletic.tmb.cat/>), todo ello sin perjuicio de la posibilidad de realizar la denuncia por cualquier otra vía que estime conveniente.

### 6.7. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor a partir del día de su aprobación y mantendrá su vigencia salvo que las partes, la normativa, o las labores de seguimiento planteen la necesidad de cambios, no pudiendo ser modificado de manera unilateral.

### 6.8. SEGUIMIENTO

Con carácter anual se facilitará a la parte social el número de denuncias recibidas, sus motivos y su resolución a fin de realizar un seguimiento del presente protocolo y la idoneidad de sus medidas en la comisión correspondiente.

## 7. DOCUMENTOS Y REGISTROS

El documento asociado al presente procedimiento es el [acta de la Comisión Permanente 08/2024](#) en la que se adjunta el Protocolo para la desconexión digital acordado entre la Representación de la Dirección y la Representación de las Personas Trabajadoras de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

## 8. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Registre Sortida	Sistema de Consulta i Participació	Data
Acta Comisión Permanente 08/2024	Reunión Protocolo para la desconexión digital	25/09/2024

## 9. HISTORIAL DE VERSIONES

Versió	Motiu de revisió	Data
3		
2		
1	Primera edición del documento	25/10/2024