

Si finalmente le fuera impuesta a la persona trabajadora una sanción, dicho periodo de suspensión preventiva le será computado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. En el caso de absolución, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

Asimismo, por los mismos motivos y duración máxima, la Dirección de la Empresa podrá acordar cautelarmente el cambio de puesto de trabajo de la persona trabajadora, con mantenimiento de la retribución del puesto de origen, hasta que se adopte una decisión sobre la imposición o no de la sanción.

Artículo 88. *Prescripción de las faltas.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas prescribirán:

- Las leves: a los diez días,
- Las graves: a los veinte días,
- Las muy graves: a los sesenta días.

El cómputo de los plazos de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento pleno y cabal de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido a quien en la Empresa ostenta la facultad sancionadora.

Artículo 89. *Cancelación de las faltas.*

Las faltas objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal de la persona trabajadora afectada hasta su cancelación.

Las faltas serán canceladas, siendo eliminadas del citado expediente, en los siguientes plazos y supuestos:

- a) Las faltas leves: transcurridos seis meses desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.
- b) Las faltas graves: transcurridos dos años desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.
- c) Las faltas muy graves: transcurridos tres años desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.

CAPÍTULO XIII

Ciberseguridad y uso de herramientas informáticas

Artículo 90. *Utilización de medios informáticos, acceso a la información y ciberseguridad.*

Son propiedad del Grupo Iberdrola los recursos y medios informáticos puestos a disposición de sus personas trabajadoras para el desarrollo de su actividad profesional.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá seguir el modelo de utilización y uso de medios informáticos homogéneo y de referencia, establecido para las personas trabajadoras de Iberdrola, debiendo hacer un uso correcto de los mencionados medios, cumpliendo en todo momento con las políticas y normativa interna (NUMI), dando por integrados en este Convenio Colectivo los apartados 2.1, 2.4, 2.7 (puntos 1, 3 y 6), 2.8 y 2.9.

Uso de Internet:

La Empresa facilita el acceso a Internet a sus personas trabajadoras para el adecuado desempeño de sus funciones laborales y a tal efecto se han establecido filtros para impedir

el acceso a determinadas páginas que, por su contenido, nada tienen que ver con la actividad laboral. Se admite la posibilidad de hacer un uso moderado y proporcional de esta herramienta para fines no estrictamente profesionales, si bien en la navegación por Internet se prohíbe expresamente:

- El acceso a páginas web que tengan contenidos racistas, de contenido sexual o cualquier material que atente contra la dignidad y los principios morales.
- El acceso a juegos, bajar archivos de video o sonido (MP3 y cualquier otro formato) y cualesquiera otros no relacionados con la actividad profesional.

Uso de correo corporativo:

La dirección de correo electrónico corporativa no es privativa del usuario, sino que se facilita para la identificación de la persona trabajadora en el desempeño de su cometido profesional y, por tanto, es propiedad de la Empresa.

Con carácter excepcional, se permite la utilización del correo electrónico corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada. Esta utilización para fines particulares o privados deberá ser moderada y mantenerse dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática y recursos consumidos por dichos correos.

Uso de teléfonos:

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso responsable del dispositivo móvil que la Empresa pone a su disposición para el desempeño de su actividad profesional.

Ciberseguridad:

Las personas trabajadoras cumplirán con la política y normativa interna en materia de ciberseguridad, con el objeto de reducir las consecuencias resultantes de la exposición a riesgos directamente asociados al mal uso, divulgación, degradación, interrupción, modificación o destrucción no autorizada de la información, o de los sistemas de información.

Se entiende por ciberseguridad las tecnologías, procesos y las buenas prácticas diseñados para proteger la infraestructura frente a ataques, daños o accesos no autorizados. Se entiende por ciberinfraestructura el conjunto de servicios de información y comunicaciones electrónicas, así como la información contenida en los mismos.

Estos conceptos abarcan tanto al hardware como al software para procesar, almacenar, enviar información o cualquier combinación entre estos elementos, y hace referencia a los sistemas informáticos y de comunicación, a los sistemas de control y supervisión de las operaciones de generación, transporte y distribución de energía, a las redes internas y externas y a los servicios y herramientas de seguridad.

CAPÍTULO XIV

Acción sindical en Iberdrola Grupo

Artículo 91. *De los sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en Iberdrola Grupo para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus personas trabajadoras.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, en la medida que les afecten.

Se regula la acción sindical general mediante Delegados de Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo en atención a las características de Iberdrola Grupo y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión del Convenio Colectivo o pacto, rigiéndose esta