

Capítulo XVIII

Regulación del uso de herramientas informáticas/digitales

Artículo 128. Principios generales.

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

- a. Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Asimismo, los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico o acceder a Internet para fines personales siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna.

- b. Los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos informáticos/digitales puestos a su disposición por la Empresa.
- c. La Empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios informáticos/digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas/digitales y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y con observancia de lo dispuesto en la normativa de aplicación, en particular la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

- d. Las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos/digitales han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo. En todo caso, estas medidas estarán inspiradas por el principio de utilización de los medios de control menos invasivos para el trabajador.

Artículo 129. Normas de uso.

1. La dirección de correo electrónico corporativa se facilita para la identificación del trabajador en el desempeño de su cometido profesional y, por tanto, es propiedad de la empresa. No obstante, se permitirá la utilización del correo electrónico corporativo para el

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada siempre que esta utilización sea moderada y se mantenga dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática consumida.

2. En ningún caso se podrán hacer envíos masivos de mensajes (más de 50 correos electrónicos), ni utilizar el correo electrónico para enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
3. En caso de que se precise el uso de estos medios excediendo los límites de capacidad establecidos (más de 50 correos electrónicos), se requerirá autorización expresa de los responsables del servicio.
4. La misma autorización a que hace referencia el número anterior se requerirá para realizar envíos de mensajes con anexos de gran capacidad, siempre que los mismos pudieran ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa.
5. En ningún caso se podrán utilizar los sistemas informáticos de la Empresa o acceder a Internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral del trabajador.
6. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del trabajador sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.

Artículo 130. Uso abusivo de las herramientas informáticas/digitales

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas/digitales, los siguientes supuestos:
 - a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.
 - b. La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.
 - c. Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.
 - d. Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.
 - e. Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.
 - f. Utilización en perjuicio de la Empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma.
2. El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente Capítulo, determinará la posibilidad, por parte de la Empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas, así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Capítulo del presente Convenio.

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

Artículo 131. Procedimiento para el control de equipos informáticos/digitales.

1. La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos única y exclusivamente en los siguientes supuestos y condiciones:
 - a. Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte del trabajador y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad del trabajador.
 - b. Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de los trabajadores, siempre que, aún sin poner en riesgo el patrimonio empresarial, puedan suponer vulneraciones de la legislación vigente o de lo previsto en el presente Convenio.
2. Todos los supuestos de intervención, se producirán respetando la dignidad e intimidad del trabajador y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad y confidencialidad de los datos.
3. Todas las comprobaciones efectuadas se realizarán, en horario de trabajo ~~y siempre que sea posible~~, en presencia del trabajador y, de la Representación Social existente en el centro de trabajo en el que preste servicios el trabajador, si éste no se opone a dicha presencia. Asimismo, y en el caso de que así procediese, la Unidad de Protección de Datos de la Empresa podrá pronunciarse sobre las comprobaciones a realizar.
4. Si le constase a la Empresa la afiliación del trabajador a un determinado Sindicato, se pondrán los hechos en conocimiento de la Sección Sindical correspondiente al objeto de que pueda estar presente durante las intervenciones.