

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9172 *Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Automáticos Orenes, SLU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Automáticos Orenes, SLU, que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio Colectivo. Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de junio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Plan de igualdad de Automáticos Orenes, SLU

Introducción

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Especial atención presta la ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral.

La constitución española proclama en el artículo 14 la discriminación por razón de sexo. Por otra parte el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Automáticos Orenes se creó a finales de los años 70 en Murcia y está integrada en el Grupo del mismo nombre. Automáticos Orenes desde su creación ha transmitido a las personas que lo forman que el desarrollo del negocio debe perseguir el beneficio y crecimiento económico pero siempre satisfaciendo las necesidades de los clientes, optimizando la rentabilidad de los recursos gestionados y aportando mejoras a la realidad social en que nos situamos.

Automáticos Orenes fiel a los valores que viene defendiendo y se reflejan en sus políticas y en su código ético, está plenamente comprometido con el respeto de los derechos fundamentales, en particular la no discriminación por razón de sexo. En dicho código se establece que Automáticos Orenes, como integrante del grupo Orenes, se compromete a respetar y promover los derechos fundamentales enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Constitución española, la dignidad y el valor de la persona humana, la vida privada de los empleados y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. En este sentido, se destacan los siguientes principios:

Discriminación

Automáticos Orenes, como integrante del Grupo Orenes, respeta las leyes nacionales e internacionales aplicables en materia de discriminación. En particular, no podrá excluirse a ningún candidato de los procedimientos de contratación o de acceso a prácticas o a un periodo de formación en la empresa, y ningún empleado podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, principalmente en materia de remuneración, formación, reclasificación, clasificación, promoción profesional, traslado o renovación de contrato debido, entre otras cosas, a sus orígenes, su parentesco, su fortuna, sus convicciones filosóficas, su sexo, su orientación sexual, su pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a un grupo étnico, una nación o una raza, sus opiniones políticas, sus actividades sindicales, sus creencias religiosas, su apariencia física, sus problemas de salud o su discapacidad física, real o potencial, embarazo o apellidos.

Ningún empleado podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria por haber dado testimonio, de buena fe, de las conductas definidas anteriormente o por haberlas denunciado.

Acoso sexual y moral

El trabajo debe desarrollarse en un entorno de respeto a la persona, libre de todo acoso ilegal conforme a la normativa vigente.

Automáticos Orenes, como integrante del grupo Orenes, prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual o moral, contra subordinados, mandos, compañeros, clientes y proveedores, así como crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o vejatorio.

Las quejas por acoso se tratarán de forma estrictamente confidencial. Los empleados que consideren ser objeto de acoso deberán informar inmediatamente a sus superiores jerárquicos o directamente al Director de Recursos Humanos del Grupo o al Director General. Un procedimiento de investigación y evaluación de la conducta que haya dado lugar a la queja por violación de esta regla se tramitará inmediatamente. Si la queja es fundada, se aplicarán las apropiadas sanciones disciplinarias a los autores de dicho comportamiento.

Automáticos Orenes por tanto viene trabajando por crear consciencia de los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Por tal motivo en septiembre de 2009 se constituyó una comisión negociadora con objeto de acordar un Plan de Igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades en Automáticos Orenes.

Ámbito de aplicación y temporal

Quedan comprendidos en el ámbito de dicho plan todos los trabajadores y trabajadoras que presten su servicio en Automáticos Orenes, en cualquiera de sus centros de trabajo.

El presente plan tendrá vigencia hasta el 31/12/2012, fecha en que la Comisión de Igualdad cree conveniente una revisión o actualización del presente Plan de Igualdad.

Diagnóstico previo

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la propia norma, se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Automáticos Orenes. Para dicho diagnóstico se han utilizado los siguientes indicadores:

- Distribución de la plantilla y Selección.
- Promoción.
- Política Salarial.
- Comunicación.
- Formación.
- Política Social y Conciliación.
- Seguridad y Salud Laboral. Prevención del acoso social y del acoso por razón de sexo.

Para obtener estos indicadores se ha tomado como referencia el periodo de 01/01/2008 al 30/09/2009.

La distribución de la plantilla es de un 85% de hombres y un 15% de mujeres, sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación pretendida por la empresa, sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones de la compañía, que recoge los perfiles disponibles en el mercado laboral y requeridos para el puesto, así como la evolución y promoción normal, que se establece en el convenio.

Para un análisis más profundo de esta realidad, deben diferenciarse los puestos operativos (técnicos recaudadores, comerciales y delegados), que suponen el 70,4% de la plantilla, y los puestos administrativos.

Dentro de los operativos, el puesto de entrada es el de Técnico Recaudador, que cuenta con las siguientes particularidades:

Requiere de un esfuerzo físico importante, con movimiento de cargas ocasionado por el traslado de sacos de monedas.

Los conocimientos necesarios son principalmente de FP de electrónica, y se busca personal con experiencia.

Los lugares donde realizan su trabajo son bares y locales, situados muchos de ellos en zonas marginales, considerados por las fuerzas del orden, como de alto riesgo.

Los Técnicos recaudadores transportan dinero y realizan su trabajo en solitario, transitando por calles y carreteras, que pueden estar, en ocasiones, poco transitadas. Por ello deben tener una actitud y apariencia física que disuada, en principio, a los rateros de un trabajo fácil.

Con estas condiciones, las candidaturas obtenidas para los puestos vacantes de técnicos recaudadores han provenido siempre de hombres, siendo esto una realidad social difícil de cambiar.

Los técnicos recaudadores suponen un 53,3% de la plantilla, y es el grupo desde el que se accede por promoción interna, a puestos de comercial y delegados, que representan el 17,55%. El conocimiento de los clientes, de la calle, y del negocio que deben tener los comerciales y delegados se obtiene a través del trabajo previo como técnico recaudador. En las escasas ocasiones en que se cubren plazas con personal externo, éste debe cumplir el requisito de tener gran experiencia en el sector y en las funciones comerciales de operativa de máquinas, por lo que provienen de otras empresas de la competencia, y, por tanto, nos encontramos con el mismo hecho de que no se presentan candidatas con este perfil.

En los puestos operativos, la presencia de trabajadoras se centra en el puesto de Oficial de salón, donde 9 de los 13 trabajadores de este puesto, son mujeres.

En los puestos administrativos, la presencia de la mujer supera a la del hombre, con 32 trabajadoras frente a 26 hombres. En este grupo existe, además, una acción positiva respecto de la incorporación de la mujer puesto que 27 de las trabajadoras actuales en esta área se han incorporado en los últimos 10 años, por 8 hombres.

Este efecto se refleja también a nivel general, donde el porcentaje de mujeres en las incorporaciones se va incrementando, pasando de un 15% en 2007, a un 19% en 2008 y un 38 % en 2009.

En la formación se aprecia otra diferencia positiva a favor de las mujeres con un 28.8% del total de mujeres participando en acciones formativas, frente a un 26.8 % del total de hombres.

En cuanto al análisis de retribuciones, el convenio Colectivo fija desde el año 2006 las retribuciones para las categorías incluidas en el mismo. Estas retribuciones se aplican sin ninguna diferencia por razón de sexo.

La adaptación de las retribuciones anteriores al convenio a lo dispuesto en el mismo, supuso la aplicación de un complemento personal para el personal anterior, además de la absorción del complemento por antigüedad, justificando las diferencias con el personal de nuevo ingreso.

La retribución del personal que ocupa puestos de Dirección o jefatura, y aquellos otros que desempeñan tareas profesionales de responsabilidad, no incluidos en los Grupos profesionales del convenio, se regula por acuerdos individuales pactados con la Empresa.

Por último en cuanto a los permisos referidos a Conciliación de vida familiar, se han beneficiado de la reducción 8 trabajadoras.

En el plan se establecen determinadas acciones para promover la mejora de esta situación, sin perjuicio de que la Comisión de Seguimiento del Plan, pueda acordar la implantación de otro tipo de medidas que ayuden a una distribución proporcional y acorde con el principio de igualdad.

Este diagnóstico se revisará cada dos años y siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de la compañía.

Objetivos

Este plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de Automáticos Orenes.

Para alcanzar este objetivo se contemplan y desarrollan una serie de medidas destinadas a alcanzar los siguientes objetivos:

Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Mejorar la presencia de la mujer facilitando su acceso al empleo, su promoción en igualdad de condiciones con el hombre y su formación profesional acorde con las políticas de la empresa.

Garantizar la Igualdad de oportunidades a través de la Comisión de Igualdad que realizará el seguimiento y control de la aplicación de principio de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, mediante un conjunto de medidas positivas, que mejoren los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Reforzar el principio de responsabilidad social corporativa que asume la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas y de sus familias.

Acciones de Mejora

Con el fin de conseguir un ambiente de igualdad de trato dentro de las diferentes estructuras de la empresa se proponen una serie de acciones de mejora, separadas por las siguientes áreas:

Distribución de la plantilla y Selección

Incluir en los equipos de selección mujeres con formación en igualdad de oportunidades.

Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la empresa del compromiso de seleccionar en igualdad.

Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del candidato. Cumpliendo lo anterior, se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona de género menos representado en el grupo y nivel que se trate.

Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externo, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos y utilizando un lenguaje neutro.

Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso.

Los responsables de selección pondrán a disposición de la comisión de Igualdad los procesos de selección, archivando y registrando los criterios de toma de decisiones de cada uno de ellos para garantizar la transparencia de los citados procesos.

En lo referente a la desvinculación voluntaria de la empresa, se unificarán criterios para que en la entrevista de salida y en los cuestionarios permita definir que en los motivos de la misma se descarte posibles situaciones de discriminación.

Promoción

En lo referente a la promoción está reflejada claramente en el convenio, del grupo 1 al 2 el ascenso se produce de forma automática cuando se presten servicio durante 6 meses en cualquiera de las categorías profesionales del Grupo 1, del grupo 2 al grupo 3 se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de prestación de servicios en el grupo 2 y se supere la evaluación de su capacidad con criterios objetivos. El ascenso de comercial en formación a categoría de comercial, se producirá cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de prestación de servicios en la categoría de comercial en formación y se supere la evaluación de su capacidad con criterios objetivos.

En ninguno de estos casos se utilizarán elementos discriminatorios.

En cuanto al personal excluido de convenio, anualmente se realizará una entrevista de evaluación del desempeño y se evaluarán las competencias a todos los trabajadores y trabajadoras.

Se informará a través del portal interno a todo el personal de las vacantes existentes. El procedimiento de cobertura de vacantes existente garantizará que los criterios de promoción, no contenga ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.

Política Salarial

Automáticos Orenes se compromete a aplicar una política salarial objetiva y no discriminatoria.

Establecer distintos criterios en la retribución variable para no desfavorecer a personas que disfruten de reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad.

Se realizarán periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

Comunicación

Es compromiso de la dirección y los sindicatos fomentar un lenguaje no sexista, favoreciendo una comunicación donde mujeres y hombres estén representados por igual.

Adecuar comunicaciones internas y externas a este compromiso, evitando imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

Utilizar los medios internos de la empresa (tablones de anuncio, portal, revista interna) para difundir mensajes de igualdad de oportunidades.

Formación

Anualmente se elaborarán planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, incluyendo criterios que impulsen y propicien la Igualdad de oportunidades.

Los planes formativos considerarán prioritariamente fomentar la participación de las mujeres en las acciones formativas que se imparten.

La empresa asume el compromiso de que el porcentaje de participación de mujeres en las formaciones sea superior a la representación en plantilla de las mismas.

Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y facilitar el acceso de todas las personas que trabajan en Automáticos Orenes, las acciones de formación se programarán para su desarrollo, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

Política Social y Conciliación

Vacaciones:

El trabajador tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en periodo distinto al que se hubiera fijado en el calendario de la empresa, cuando coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural y un período de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Las vacaciones se podrán disfrutar en año siguiente cuando por expiración del año natural no las haya podido disfrutar antes, por encontrarse en situación de suspensión de contrato por paternidad, maternidad o IT derivada del embarazo parto o lactancia natural.

Licencias Retribuidas:

En caso de nacimiento de hijo el trabajador tendrá derecho a 2 días laborables, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuir en varias sesiones.

Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijos menores de 9 meses. El trabajador o trabajadora podrá acumular esa licencia para disfrutar del permiso durante un número de jornadas equivalentes a las horas de lactancia que tenga derecho.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Igualmente podrán reducir su jornada diaria hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

Reducción de jornada:

Los trabajadores tienen derecho a una reducción de jornada entre un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario para el cuidado de hijos o familiares. Del derecho de reducción de jornada podrán beneficiarse también las trabajadoras embarazadas.

Situación especial por embarazo:

Las trabajadoras que estén embarazadas y que desarrollen su trabajo en situaciones que pudieran perjudicar su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación o disfrutará de descansos que les permitan mantener el desempeño normal de su actividad. El cambio de puesto de trabajo se podrá realizar dentro de su misma área profesional o en otra diferente. En caso de ser adaptada a otro puesto de trabajo seguirá percibiendo el salario del puesto anterior, salvo que el nuevo puesto tenga retribución superior.

Ayudas por matrimonio y por natalidad:

Los trabajadores y trabajadoras con más de seis meses de antigüedad, que contraigan matrimonio o se inscriban en el registro oficial de parejas de hecho tendrán derecho a percibir una ayuda económica de 152,10 euros por una sola vez.

Los trabajadores y trabajadoras con más de 6 meses de antigüedad, que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica consistente en 91.26 euros por cada hijo.

Seguridad y Salud Laboral. Prevención del acoso social y del acoso por razón de sexo.

Las trabajadoras que estén embarazadas y que desarrollen su trabajo en situaciones que pudieran afectar a su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación o disfrutará de descansos que les permitan mantener el desempeño normal de su actividad. El cambio de puesto de trabajo se podrá realizar dentro de su misma área profesional o en otra diferente. En caso de ser adaptada a otro puesto de trabajo seguirá percibiendo el salario del puesto anterior, salvo que el nuevo puesto tenga retribución superior.

Elaborar información sobre la salud de las mujeres y sobre sus riesgos laborales.

Se ha alcanzado un acuerdo con la Compañía de Seguros de Salud Adeslas, para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan en las mismas condiciones beneficiarse del mismo, sin periodos de carencia ninguno.

Facilitar de una manera efectiva la prevención del acoso moral, sexual o moobing. En cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo se adjunta protocolo de Acoso.

Protocolo de actuación en caso de Acoso laboral, sexual o por razón de sexo

Principios:

La Constitución Española reconoce el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El estatuto de los trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En cuanto a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encomienda a las empresas « el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo».

Nuestro código ético destaca el compromiso con los derechos fundamentales y el respeto de los mismos, estableciendo el principio de la no discriminación y del respeto a la persona y su dignidad como criterios rectores de los profesionales de Orenes y recogiendo la actuación en caso de acoso sexual y moral.

Concepto de conductas prohibidas:

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es preciso tener muy presente que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el objetivo o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: Toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocionalmente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Todos estos conceptos se pueden presentar de formas muy distintas.

Medidas de prevención del acoso:

Con objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso la empresa tomará las siguientes medidas:

Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente del trabajo.

Informar y hacer partícipes a todos los trabajadores y trabajadoras de los valores de la empresa a través del código ético.

Procurar la integración de todo el personal de nuevo ingreso asegurando con su plan de integración no solo evitar situaciones de aislamiento sino también inculcar desde el principio los valores de la organización.

Prohibición de insinuaciones o manifestaciones contrarios a los principios del Código ético, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones o aptitudes.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo.

Desarrollo:

Se prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual o moral o discriminación de cualquier tipo, contra subordinados y subordinadas, mandos, compañeros y compañeras, clientes y proveedores, así como crear un ambiente de trabajo intimidante hostil y vejatorio.

Los empleados que consideren ser objeto de acoso deberán informara inmediatamente a sus superiores jerárquicos o directamente al Director de RRHH del Grupo o al Director General.

Durante todo el proceso se guardará una absoluta confidencialidad. En todo el proceso se respetará la presunción de inocencia del denunciado.

Instructor

Una vez se produzca la denuncia y una vez conocida por el director de RRHH, actuará como instructor o designará a la persona siempre que cumpla las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El instructor impulsará el procedimiento, tratando toda la información de forma estrictamente confidencial y realizará inmediatamente las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando la información que considere oportuna.

Resultado de la instrucción y acciones

Si se constata la existencia de acoso, se aplicarán las apropiadas sanciones disciplinarias a los autores de dicho comportamiento. Además se valorarán otras medidas complementarias en apoyo del acosado o su familia (apoyo psicológico, medidas de vigilancia de salud, modificación de condiciones laborales...).

Si no se constatan situaciones de acoso o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que existe un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.