

FUNDACIÓN SOCIALINNOLABS  
**PLAN DE IGUALDAD**  
(en adelante, el "Plan")

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde el inicio de la actividad de la Fundación SocialInnolabs (en adelante, la "**Fundación**"), la búsqueda de creación de una atmósfera de igualdad y de respeto de los empleados y colaboradores de la Fundación ha sido constante. Asimismo, se desea prevenir cualquier tipo de conducta ilícita o comportamiento contrario a la filosofía, principios y código ético de la Fundación en todos los elementos esenciales de su actividad.

En virtud de dichos elementos esenciales, y con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, la dirección ha decidido aprobar el presente Plan, que será de obligado cumplimiento para los empleados detallados en el mismo.

En concreto, el Plan establece una regulación general sobre todos los aspectos relacionados con los empleados y su actividad basado en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades en las decisiones sobre contratación y promoción, protección de la seguridad de los trabajadores y prevención de cualquier situación de acoso o acción denigrante para los empleados.

Desde la dirección de la Fundación, se establecerán todos los medios necesarios para garantizar la correcta aplicación de este Plan y facilitar que sea debidamente conocido por los empleados.

## **II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN**

### **Artículo 1.- Régimen jurídico**

La Fundación se regirá por la legislación vigente, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

### **Artículo 2.- Finalidad del Plan**

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la Fundación y la regulación de su relación con sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como los posibles acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan será de aplicación a los empleados mencionados en el Artículo 4 posterior.

### **Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación**

Este Plan será de aplicación en todo el territorio en el que la Fundación desarrolla su actividad de acuerdo con sus Estatutos y con los acuerdos adoptados en el seno de su órgano de administración.

#### **Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación**

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la Fundación, independientemente de su nivel o puesto, su antigüedad o su tipo de contratación.

En adelante, todo el personal objeto de este Plan se denominará como los "**Empleados**".

#### **Artículo 5.- Duración del Plan**

El Plan entrará en vigor en la siguiente fecha: 1 de Enero de 2022 y su duración se extenderá durante un período total de 4 años.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma mensual, salvo que la dirección de la Fundación acuerde lo contrario antes de cada fecha de renovación.

En todo caso, el Plan no podrá tener una duración superior a los cuatro años, tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

#### **Artículo 6.- Modificación del Plan**

La dirección de la Fundación podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tener en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En el supuesto de modificación de la personalidad jurídica de la Fundación.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Fundación, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Fundación por discriminación directa o indirecta o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

#### **Artículo 7.- Interpretación del Plan**

La interpretación del Plan se realizará de acuerdo con los principios que lo inspiran, así como con sus directrices y con el literal de su articulado. Lo dispuesto en el mismo será de aplicación a los Empleados que quedan obligados según lo establecido en el artículo 4 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre la Fundación y los Empleados que así lo deseen.

#### **Artículo 8.- Acuerdo Único**

El presente Plan sustituye y reemplaza a todos los restantes planes o pactos, escritos o verbales, sobre las materias de igualdad.

De esta forma, los acuerdos anteriores en estos puntos dejan de tener vigencia y efectividad desde la fecha de entrada en vigor recogida en el Artículo 5.

#### **Artículo 9.- Nulidad parcial**

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los

mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de los mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

#### **Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente**

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

### **III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA FUNDACIÓN**

#### **Artículo 11.- Igualdad en la contratación**

La Fundación se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todos los Empleados o a todos los potenciales candidatos, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de los Empleados.

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados de la Fundación como a los futuros candidatos o solicitantes de empleo. De esta forma, no cabe la posibilidad de que tenga lugar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección y contratación.

Este principio inspirará toda la política de recursos humanos, así como las actividades de la Fundación en relación con la contratación de personal, incluyendo la recepción de currículums; la realización de la criba o selección de candidatos; las entrevistas de trabajo; la preparación y análisis de pruebas de evaluación de actitudes y conocimientos; la fijación de salarios y complementos; y el establecimiento de las condiciones particulares a las que quedará sujeto el contrato de trabajo.

De esta forma, el proceso de selección de nuevos empleados se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Todos los candidatos contarán con las mismas oportunidades, y la contratación final se realizará atendiendo a la aptitud y adaptación del Empleado al puesto. Las condiciones de trabajo se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre los Empleados y las futuras incorporaciones.

#### **Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso**

La Fundación se compromete a impulsar y a favorecer de forma activa la creación de un ambiente de trabajo integrador y respetuoso, que cumpla fielmente con toda la legislación actual existente sobre la prevención de la discriminación de género y del acoso sexual.

En virtud de lo anterior, los Empleados deberán prestar sus servicios de forma integradora, no cabiendo ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propios compañeros, con sus superiores o con su personal dependiente.

A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios, Empleado o directivo, ya sea verbal, visual o físico contra uno o varios Empleados

basado en razones de género, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, identidad o lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado. Esta conducta deberá afectar directamente al Empleado, ya sea por crear un clima o ambiente de trabajo denigrante, por causar un trastorno psíquico o físico, por forzar su dimisión, o por impedir optar a posibles ascensos o mejoras en su puesto o en sus condiciones laborales. A modo de ejemplo, y con carácter no exhaustivo, se considerarán como situaciones de acoso los comentarios o bromas fuera de tono, el uso de estereotipos denigrantes, los comportamientos amenazantes y/o autoritarios o cualquier contacto físico no consentido. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de negocios o a través de medios telemáticos, como puede ser a través del correo electrónico, teléfono móvil, etc.).

Cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso dará lugar al correspondiente procedimiento sancionador, pudiendo llevar, en aquellas situaciones graves, al despido disciplinario del empleado según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, los Empleados tienen el derecho, y el deber, de reportar a la Dirección cualquier forma de discriminación que puedan observar en el desarrollo de su actividad. Esta comunicación se deberá realizar atendiendo a lo establecido en la Sección sobre la comunicación interna de la Fundación de este Plan.

### **Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre los Empleados**

Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de la Fundación y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato de todos los empleados, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad.

De esta forma, la Fundación desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus Empleados, comprometiéndose a la implantación de medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Fundación.

### **Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna**

Siguiendo lo establecido en el Artículo correspondiente sobre la "Igualdad en la contratación", la promoción y ascenso de los Empleados se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia.

De esta forma, se asignarán en puestos superiores a aquellos Empleados que demuestren una capacitación adecuada, que superen las pruebas correspondientes y que hayan realizado su labor de forma diligente, cumpliendo en todo caso con lo dispuesto en el presente Plan, así como con la legislación y los convenios colectivos aplicables.

### **Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los Empleados**

La Fundación buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción de sus Empleados, facilitándoles los conocimientos e instrucción necesaria para desarrollar su actividad de forma efectiva y crecer dentro de la Fundación. En todo caso, se seguirá la política de promoción interna y de contratación fijada en este Plan.

### **Artículo 16.- Conciliación de la vida profesional y familiar**

Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de la Fundación será el fomento activo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los Empleados en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad.

Dentro de la Fundación se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de los Empleados, tratando de adaptar, en todo lo posible, la jornada laboral a

sus necesidades familiares.

Por último, en este Plan se recogen medidas específicas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los Empleados, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de los Empleados.

#### **IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA FUNDACIÓN**

##### **Artículo 17.- Condiciones de los procesos de selección de personal**

La Fundación sigue una política de contratación basada en criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Estos criterios están asegurados por la involucración directa de la dirección de la Fundación, impulsora del presente código ético en las nuevas contrataciones. En el caso de creación de un departamento de recursos humanos, se creará una guía de contratación basada en los mismos criterios.

##### **Artículo 18.- Análisis sobre los datos de contratación**

La Fundación cuenta con una plantilla que presenta los siguientes datos:

###### *i) Temporalidad de los Empleados*

En la actualidad, la plantilla de la Fundación está formada por investigadores y está compuesta en su totalidad por hombres. Dada la naturaleza de los proyectos de investigación, la plantilla cuenta con un porcentaje de temporalidad del cincuenta por ciento (50%).

Por otro lado, la temporalidad afecta a los distintos grupos de edad de la misma forma.

###### *ii) Duración de la jornada de los contratos de los Empleados*

El porcentaje actual de contratos a tiempo parcial asciende al cincuenta por ciento (50%).

##### **Artículo 19.- La política de promoción interna de la Fundación**

La Fundación sigue una política de promoción en base a los conocimientos, experiencia y formación del investigador.

##### **Artículo 20.- Política de retribución Fundación**

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido en el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de género uno de sus principios inspiradores.

De esta forma, las posibles diferencias salariales se explicarían por el carácter temporal de los contratos de los Empleados y por la distribución de los puestos de dirección.

##### **Artículo 21.- Medidas de formación de los Empleados**

La Fundación ha impartido cursos de formación dentro de los horarios de trabajo y se han diseñado teniendo en cuenta el puesto o las funciones de cada empleador, y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable así como el Estatuto de los Trabajadores y la normativa sobre las medidas de seguridad.

De forma específica, la Fundación no ha impartido cursos o programas formativos concretos sobre el fomento de la igualdad de género entre los Empleados.

##### **Artículo 22.- Medidas de conciliación familiar**

Las medidas de conciliación familiar dentro de la Fundación se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, respetando de lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Fundación presenta los siguientes datos generales en relación con la conciliación familiar:

Dada la naturaleza intelectual del trabajo de investigación, la totalidad de la plantilla trabaja en modo remoto. Lo que permite una mayor flexibilidad en la conciliación familiar.

### **Artículo 23.- Prevención de las situaciones de acoso**

La Fundación ha tratado en todo momento prevenir las conductas de acoso sexual y laboral, atendiendo a lo dispuesto al convenio colectivo aplicable y a la legislación laboral.

En concreto, los Empleados quedan obligados a respetar y a cumplir con lo dispuesto en este Plan, así como toda la legislación vigente aplicable. No se permitirá incumplimiento alguno de las normas antes citadas, ya sea de forma personal o mediante la ayuda o colaboración de terceros.

Asimismo, los Empleados deberán poner en conocimiento de la Dirección o de su correspondiente Gerente estos posibles incumplimientos dentro de la Fundación tan pronto como tengan conocimiento de los mismos.

La Fundación se compromete a facilitar a los Empleados toda la información sobre las obligaciones recogidas en el presente Plan, así como sobre toda la legislación aplicable a fin de garantizar que cumplan de forma efectiva con todas sus obligaciones.

En el caso de que en un punto concreto los Empleados desconozcan la normativa aplicable, o que tengan cualquier duda sobre su interpretación o aplicación, deberán ponerse en contacto con sus superiores, Gerentes, con el órgano supervisor o con la Dirección para informar de dicha circunstancia. La Fundación se compromete en estos casos a facilitar toda la información correspondiente y a solventar cualquier duda existente.

### **Artículo 24.- Ayuda a Empleados víctimas de violencia**

La Fundación ha tratado de prestar todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todos los empleados víctimas de violencia. De esta forma, la Fundación actuará de forma que permita al empleado sentirse seguro y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión.

### **Artículo 25.- Formento de una cultura Fundaciónrial integradora**

La Fundación ha tratado de establecer medidas para formentar la igualdad en todos los ámbitos de todos los Empleados y evitar posibles situaciones de discriminación y de acoso que pudieran sufrir.

## **V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN**

### **Artículo 26.- Condiciones de los procesos de selección de personal**

La Fundación aplicará el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus procedimientos de selección. En concreto, la Fundación se plantea las siguientes medidas:

- Objetivo: Uso de Curriculumms ciegos en las selecciones futuras de personal, si hay varios candidatos.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: Dirección.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: año 2023.

### **Artículo 27.- La política de promoción interna de la Fundación**

La Fundación desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Fundación. De forma concreta, la Fundación plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlos:

- Objetivo: creación de una baremación objetiva de méritos, previos a la promoción, independientes del género, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, identidad o lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: Dirección

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: año 2024

### **Artículo 28.- Política de retribución de la Fundación**

La Fundación desea establecer la siguiente medida con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria:

- Objetivo cuantitativo: fijar la oferta a realizar a los candidatos a un puesto de trabajo, de forma previa a la selección.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: Dirección

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: 2024

### **Artículo 29.- Medidas para la formación de los Empleados**

La Fundación desea establecer una política de formación dentro de los horarios de trabajo que garantice el crecimiento profesional de todos los Empleados en términos de igualdad. En consecuencia, la Fundación implementará la siguiente medida:

- Objetivo: curso anual sobre igualdad impartido para todos los empleados.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: la dirección.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: 2023

### **Artículo 30.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional**

La Fundación mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Fundación se compromete a implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos los Empleados puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Fundación:

- Objetivo: uso del teletrabajo para los empleados que lo soliciten.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: la dirección.

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: 2022

### **Artículo 31.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo**

La Fundación se compromete a implementar la siguiente medida y objetivo evaluable:

- Objetivo: todos los investigadores serán clasificados en el grupo profesional 1 a efectos de contratación en el régimen general de la Seguridad Social .

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: la dirección

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: 2024

### **Artículo 32.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación**

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los Empleados, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, la Fundación se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

- Objetivo: se designará un responsable de recibir cualquier queja sobre acoso y discriminación, para que haga un seguimiento de la misma y la comunique a la dirección.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: la dirección

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: 2022

### **Artículo 33.- Ayuda a las víctimas de violencia**

La Fundación continuará respetando la legislación existente en materia de prevención y de protección de las víctimas de cualquier violencia. En concreto, la Fundación adoptará la siguiente medida:

- Objetivo: se facilitará que la víctima de violencia cambie la ubicación de su lugar de trabajo y sus datos de contacto no serán publicados en documentación de la Fundación.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: la dirección

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: 2023

### **Artículo 34.- Fomento de una cultura Fundacional integradora y política de comunicación**

La Fundación desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todas las empleados, así como de campañas de comunicación en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, la Fundación se compromete a elaborar o introducir la siguiente medida:

- Objetivo: Difusión del presente plan de igualdad entre todos los empleados, así como publicarlo en la Web de la Fundación.

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable: la dirección

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: año 2023

## **VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 35.- Órgano supervisor**

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos los Empleados y por la propia Fundación, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte de la dirección (En adelante, el "**Supervisor**").

### **Artículo 36.- Funciones del órgano supervisor**

El Supervisor llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los Empleados sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá únicamente a la Fundación de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano podrá actuar a instancia de cualquier Empleado que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

### **Artículo 37.- Calendario de Supervisión**

El Supervisor realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan de forma semestral.

### **Artículo 38.- Control de los objetivos**

El Órgano supervisor realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento. Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución.

### **Artículo 39.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad**

Los Empleados podrán comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que se detecte en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Fundación.

Cualquier denuncia remitida al Supervisor para su estudio deberá contener la siguiente información:

- nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan;
- y,
- datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, el órgano Supervisor tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad

sobre dichos datos.

**Artículo 40.- Solución extrajudicial de conflictos**

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte del Supervisor o la Dirección siguiendo sus normas de funcionamiento.

El Supervisor o la Dirección conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oír a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.