

PLIEGO REGULADOR PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE CONDUCCIÓN DE LA CASA DEL DEPORTE KIROLAREN ETXEA DURANTE EL AÑO 2023

1ª.- OBJETO Y NATURALEZA DEL CONTRATO

Es objeto del presente Pliego el establecimiento de los pactos y condiciones definidoras de los derechos y obligaciones de las partes que han de regir en sus aspectos jurídicos, administrativos y económicos para la adjudicación y ejecución de la **contratación del servicio de conducción de la Casa del Deporte - Kirolaren Etxea, Plaza Aizaguerria,1 – 31006 – PAMPLONA, durante el año 2023**, y reviste carácter contractual.

De acuerdo con la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, el contrato al que dará lugar este pliego será un contrato de servicios.

Asimismo, contiene las especificaciones técnicas necesarias para la ejecución del contrato (**ANEXO I**), las cuales serán de obligada ejecución para la contratista sin perjuicio de lo ofertado por aquel en el procedimiento de adjudicación.

La codificación de los servicios incluidos en este contrato, conforme a la nomenclatura Vocabulario Común de Contratos (CPV) de la Comisión Europea, de conformidad con el Anexo de la Ley Foral 2/2018, es la siguiente: 79993000-1, Servicios de gestión de edificios e instalaciones

Teniendo en cuenta la obligación de subrogación del personal adscrito a los servicios que se licitan por parte del adjudicatario no procede la reserva a centros Especiales de Empleo o a Empresas de Inserción Social.

2ª.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN

El procedimiento de adjudicación será el abierto superior al umbral comunitario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72, de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

El expediente de contratación se tramitará de forma ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

El presente contrato se adjudicará conforme a lo establecido en el artículo 100, de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, atendiendo a la oferta con la mejor relación calidad precio, quedando la adjudicación del contrato sometida a la condición de existencia de crédito adecuado y suficiente para financiar las obligaciones derivadas del mismo en los ejercicios correspondientes.

La participación en el procedimiento y la presentación de proposiciones presume, por parte del licitador, la aceptación incondicional de las cláusulas del presente Pliego y de las previsiones establecidas por la legislación actualmente vigente en la materia, así como la declaración responsable de la exactitud de todos los datos presentados y de que reúne todas las condiciones exigidas para la contratación.

3ª.- INFORMACIÓN Y CONSULTAS

Las consultas que sobre la realización del servicio quieran plantear los licitadores se realizarán por escrito a la siguiente dirección de correo electrónico infraestructuras.deportivas@navarra.es y serán contestadas hasta TRES días antes de la fecha límite de presentación de ofertas, siempre que hayan sido

formuladas con seis días de antelación a la finalización del plazo. Las respuestas a dichas consultas se publicarán en el Portal de Contratación de Navarra para su general conocimiento. Este proceso de evacuación de dudas o consultas no supone interrupción del plazo de desarrollo del procedimiento. Se contestará de manera anónima y global publicando la relación completa de las consultas y respuestas o aclaraciones.

Se comunicará a través del Portal de contratación una visita guiada a la Casa del Deporte - Kirolaren Etxea, a fin de que cualquier licitador interesado conozca los espacios y características de la misma. Todo ello con el ánimo de que todas las empresas partan en condiciones de igualdad al conocer las características del edificio objeto del contrato.

4ª.- IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO DE CONTRATACIÓN Y DE LA UNIDAD GESTORA DEL CONTRATO

El Órgano de Contratación es el Director Gerente del Instituto Navarro del Deporte y la Unidad Gestora del contrato es la Subdirección de Infraestructuras y Desarrollo Estratégico.

5ª.- IMPORTE DEL CONTRATO

El valor estimado del contrato se ha calculado de acuerdo con el artículo 42 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos (LFCP).

En las ofertas que formulen las empresas licitadoras, han de entenderse incluidos todos los factores de valoración, gastos que la persona adjudicataria deba realizar para el normal cumplimiento de la prestación contratada, así como los tributos, de cualquier índole, que sean de aplicación según las disposiciones vigentes, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido. Las proposiciones que superen dicho presupuesto serán excluidas de la licitación.

5.1 - El valor estimado del contrato, incluidas todas sus prórrogas, para la contratación del servicio de conducción de la Casa del Deporte - Kirolaren Etxea, asciende a la cantidad de 301.919,09 euros I.V.A. excluido (365.322,10 euros, 21% de I.V.A. incluido), a razón de 60.383,82 euros I.V.A. excluido (73.064,42 euros, 21% de IVA incluido) por cada año completo de prestación del servicio. Serán desestimadas las ofertas económicas que superen dicho presupuesto, que se imputarán a la partida económica A50001 A5400 2279 336102, denominada "Casa del Deporte-Kirolaren Etxea: Limpieza, mantenimiento, conducción del edificio y asistencias técnicas", de los Presupuestos Generales de Navarra de 2023 o, en el caso de prórroga, a la partida análoga que se habilite para tal fin en los Presupuestos Generales de Navarra del ejercicio correspondiente.

5.2 - En los precios que se ofertan por parte de las personas naturales o jurídicas licitadoras se entenderán incluidos todos los conceptos, excepto el IVA, que integran la propia realización del contrato, y en particular:

- Los costes de personal, cargas sociales o fiscales y otros gastos de personal.
- Los impuestos, tasas o arbitrios establecidos o que se establezcan en cualquier esfera fiscal.
- Los gastos generales y el beneficio industrial.
- Cualquier otro gasto necesario para la ejecución del contrato.

El contratista no podrá repercutir ningún gasto de forma independiente sobre el precio acordado con la Administración.

6ª.- PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución del contrato será desde la fecha de formalización del mismo, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Tal como se establece en el artículo 45 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de contratos públicos se prevé un máximo de cuatro prórrogas por periodos anuales, que se acordará de forma expresa, previo acuerdo de las partes por Resolución del Director Gerente del Instituto Navarro del Deporte.

No procede la revisión de precios en el presente contrato.

7ª.- CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Están capacitadas para contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada y españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar y que no estén afectadas por ninguna de las prohibiciones o incompatibilidades para contratar enumeradas en el artículo 22 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

La Administración podrá contratar con uniones de empresarios que se constituyan temporalmente al efecto, así como con licitadores que participen conjuntamente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 13 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos. No obstante, no será necesaria la constitución en escritura pública de la Unión Temporal de Empresas hasta que se haya efectuado la adjudicación del contrato a su favor

En cualquier caso, los contratistas responderán solidariamente de las obligaciones contraídas.

Cada empresa licitadora únicamente podrá presentar una sola proposición. La proposición deberá estar firmada por el licitador o persona que lo represente.

Los licitadores que participen conjuntamente no podrán presentar proposiciones individuales, ni integrados en otra unión temporal o en concurrencia con empresas distintas. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la inadmisión de todas las ofertas suscritas por el licitador infractor.

8ª.- REQUISITOS MÍNIMOS DE SOLVENCIA

8.1.- Solvencia económica y financiera:

La solvencia económica y financiera deberá acreditarse mediante la presentación de, como mínimo, dos de los siguientes medios:

- Declaraciones formuladas por entidades financieras sobre la solvencia económica del licitador, por el presupuesto anual máximo del presente contrato.
- Acreditación de unos fondos propios a la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones que sean, al menos, 30.191,91 IVA excluido, mediante un balance de situación provisional a la fecha de presentación de la documentación.
- Declaración sobre el volumen global de negocios relacionados con el objeto del presente contrato (Gestión de instalaciones y/o edificios), referida a los tres últimos ejercicios (2020, 2021 y 2022), cuyo importe anual sea como mínimo, igual o superior al 70% del presupuesto máximo anual del contrato 42.268,67 €, IVA excluido.

Si por alguna razón justificada, el licitador no se encuentra en condiciones de presentar las referencias solicitadas, podrá acreditar su solvencia económica y financiera por medio de cualquier otro documento que la entidad contratante considere adecuado.

8.2.- Solvencia técnica: (ANEXO II)

- Relación de los principales servicios efectuados en los tres últimos años (2020, 2021 y 2022) del mismo objeto que el presente contrato o similar, avalada por certificados de buena ejecución donde se indiquen importes, fechas y destinatarios de los mismos, cuyo importe en su conjunto sea igual o superior al 70% del presupuesto máximo anual del contrato 42.268,67 €, IVA excluido.

Esta certificación no será necesaria en el caso de servicios que hayan sido realizados para el IND, en cuyo caso deberá hacerse mención a los servicios prestados a este Organismo Autónomo.

Tanto la solvencia económica y financiera como la solvencia técnica y profesional exigidas deberán mantenerse durante toda la vigencia del contrato.

9ª.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN

Los trabajos objeto del presente pliego serán adjudicados, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, por el procedimiento abierto superior al umbral comunitario, tramitación ordinaria y conforme a los criterios fijados en este pliego para determinar la oferta con mejor relación calidad precio.

10ª.- PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES

Las proposiciones se presentarán conforme al artículo 95 de la LFCP, a través de la Plataforma de Licitación Electrónica de Navarra (PLENA), que estará disponible en el anuncio de licitación del Portal de Contratación de Navarra (www.contrataciones.navarra.es), de acuerdo con lo establecido en los párrafos siguientes:

Así mismo, todas las comunicaciones y resto de actuaciones de trámites que procedan con los interesados, se efectuará a través de PLENA.

El anuncio de licitación se publicará en el Portal de Contratación de Navarra y en el Diario Oficial de la Unión Europea.

El plazo de presentación de proposiciones será de 30 días naturales a partir de la fecha del envío del anuncio de licitación al Diario Oficial de la Unión Europea.

La presentación de las proposiciones supone por parte de las empresas licitadoras la aceptación incondicional de las cláusulas de este Pliego, así como la declaración responsable de la exactitud de todos los datos presentados y de que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas para participar en la licitación.

Incurrir en falsedad al efectuar la declaración responsable a que se refiere la cláusula 12, o al facilitar cualesquiera otros datos relativos a la capacidad y solvencia, o haber incumplido, por causa que le sea imputable al licitador, la obligación de comunicar la información que limite la validez del certificado acreditativo de la personalidad y representación de la empresa inscrita en el Registro Voluntario de Licitadores de Navarra, conllevará, además de la exigencia de las responsabilidades de cualquier tipo a que hubiere lugar, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 22 la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

11ª.- FORMA DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES

Los licitadores deberán seguir los trámites que exija la plataforma de licitación electrónica de Navarra para la presentación de ofertas.

En el momento en que la empresa licitadora cierre su oferta, se generará una huella -resumen criptográfico- del contenido de la misma, quedando como constancia de la oferta.

En el caso de que quien licite tenga problemas en la presentación de su oferta en PLENA (a estos efectos se advierte de que cuanto mayor sea el peso, medido en MB, de las ofertas, mayor puede ser el tiempo requerido para completar su presentación. Ello con independencia de la concurrencia de otras circunstancias, como una menor velocidad de subida de datos debida a la calidad de la conexión, u otras), si la huella –resumen criptográfico- es remitida, dentro del plazo de presentación de ofertas, al órgano de contratación por correo electrónico a la dirección de contacto establecida en el Portal de Contratación, se dispondrá de un plazo extendido de 24 horas para la recepción de la oferta completa a través de PLENA y para considerar completada la presentación.

Sin cumplir tales requisitos no será admitida la solicitud de participación en el caso de que se recibiera fuera del plazo fijado en el anuncio de licitación.

Si al proceder a la apertura de los sobres, se detecta una presentación fuera de plazo sobre la cual se ha recibido una huella, ésta se validará, si la huella coincide, y la fecha de recepción está dentro de las 24 horas extendidas, la oferta se dará por válida y se abrirá.

Si por el contrario la huella no coincide, o bien la oferta se ha recibido fuera del plazo de 24 horas extendidas, la oferta se excluirá, no abriéndose nunca su contenido.

En caso de que la oferta hubiera sido presentada fuera de plazo y la empresa o entidad licitadora adujera la existencia de problemas técnicos en la presentación, se verificará si en el momento de presentación de la oferta existieron problemas de índole técnica en la Plataforma. Solamente en el caso de que hubiera acaecido incidencia técnica en el normal funcionamiento de la Plataforma, la oferta presentada será admitida.

El desconocimiento del licitador o problemas técnicos ajenos a la Plataforma no justificarán la extemporaneidad en la presentación de la oferta y conllevarán la exclusión.

Desde el anuncio de licitación del Portal de Contratación se puede acceder al espacio de la Plataforma de Licitación Electrónica de Navarra (PLENA) donde cualquier persona interesada en la licitación puede descargar una aplicación de escritorio que le permite la preparación y presentación de ofertas mediante sobre digital.

Las ofertas son cifradas en el escritorio de quien vaya a licitar utilizando mecanismos estándares de cifrado, y una vez presentadas, son depositadas en el repositorio seguro.

La oferta deberá ir firmada mediante firma electrónica reconocida, válidamente emitida por un Prestador de Servicios de Certificación y que garantice la identidad e integridad del documento, la oferta y todos los documentos asociados a la misma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

El tamaño permitido de cada fichero individual que se anexa en la oferta electrónica es de 50 MB. El tamaño total de la oferta, con todos los documentos que la

forman tendrá un tamaño máximo de 100 MB. PLENA no establece límite alguno en el número de archivos que se pueden adjuntar a una oferta.

Los formatos admitidos por PLENA para los documentos que se anexan en la presentación de la oferta son los utilizados habitualmente (doc, docx, xls, xlsx, ppt, pptx, rtf, sxw, abw, pdf, jpg, bmp, tiff, tif, odt, ods, odp, odi, dwg, zip.), y como medida alternativa, para adjuntar archivos de otros formatos, se pueden envolver en un archivo comprimido (ZIP).

En caso de discordancia entre los valores objetivos introducidos en los formularios de la plataforma y los documentos anexos que dan respaldo a cada criterio prevalecerán los documentos y anexos suscritos electrónicamente por la entidad o empresa licitadora o quien tenga poder de representación.

12ª.- CONTENIDO DE LAS PROPOSICIONES

Las propuestas se presentarán de acuerdo con la estructura establecida para esta oferta en PLENA y contendrá 3 sobres, identificados como:

- Sobre A- Documentación General
- Sobre B- Documentación relativa a los Criterios Cualitativos.
- Sobre C- Documentación relativa a los criterios cuantificables mediante fórmulas.

El contenido de cada uno de dichos sobres será el siguiente:

Sobre A - Documentación General

1. Declaración responsable conforme al formulario del “documento europeo único de contratación”, DEUC” establecido por el Reglamento de Ejecución (UE) 2016/7 de la Comisión, de 5 de enero de 2016, cumplimentado y firmado por persona debidamente apoderada, según las instrucciones que se recogen en el **ANEXO III** al presente pliego.

2. Cuando se prevea la constitución de una unión de empresas de carácter temporal, se aportará el compromiso de constituirla en caso de resultar adjudicatarios. **ANEXO IV.**

3. Cuando dos o más personas físicas o jurídicas participen de forma conjunta, se aportará un documento privado en el que se manifieste esta voluntad, se indique el porcentaje de participación de cada uno de ellos y se designe un representante o apoderado único con facultades para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones derivadas del contrato hasta su extinción.

4. Los licitadores designarán una dirección de correo electrónico en que efectuar las notificaciones relacionadas con cualquier fase del procedimiento.

Sobre B - Documentación relativa a los Criterios Cualitativos

1.- Programa de prestación del servicio. Se redactará un proyecto de ejecución en el que se describirá la programación presentada.

A-Planteamiento del servicio de conducción del edificio, gestión de la sala de prensa, reserva de las salas de reuniones, de acuerdo a las funciones detalladas en las prescripciones técnicas (Anexo I).

B-Propuesta de un sistema de seguimiento, control y evaluación que garantice el cumplimiento del plan de conducción. Debe describirse el sistema propuesto, así como su funcionalidad y el nivel de garantía que ofrece en orden al cumplimiento del programa propuesto.

2.- Recursos adicionales.

2.1 -Gestión de quejas y sugerencias.

Sobre C - Documentación relativa a los criterios cuantificables mediante fórmulas

- Oferta económica: Deberá presentarse conforme al modelo establecido en el **ANEXO V** de este Pliego.

La oferta económica deberá ser adecuada para que el adjudicatario haga frente al coste derivado de la aplicación, como mínimo, del convenio sectorial que corresponda, sin que en ningún caso los precios/hora de los salarios contemplados puedan ser inferiores a los precios/hora, más las mejoras precio/hora del convenio más los costes de Seguridad Social.

La proposición económica comprenderá todos aquellos gastos que resulten necesarios para la ejecución del contrato, incluidos los impuestos y cualesquiera gravámenes, IVA excluido.

Serán desestimadas las proposiciones económicas que superen el importe de licitación.

Se considerará anormalmente baja aquella oferta cuyo valor de baja sea superior al 15 % del presupuesto máximo de licitación.

En el caso de que sea presentada oferta anormalmente baja será de aplicación el artículo 98 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

- Criterios sociales:

1.-Organización y/o participación en Jornadas de **formación en riesgos laborales**: Deberá completarse el compromiso señalado en el Apartado 1 del **ANEXO VI** de este Pliego.

2.-Organización y/o participación en **jornadas de igualdad de género**: Deberá completarse el compromiso señalado en el Apartado 2 del **ANEXO VI** de este Pliego.

13ª.- CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

La adjudicación se realizará a favor de la oferta que presente mejor relación calidad-precio, de conformidad con el artículo 64 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, entendiendo como tal la oferta que mayor puntuación obtenga una vez aplicados los criterios de adjudicación siguientes:

Conducción del edificio.

BAREMO: Total 100 puntos.

13.1. Criterios cualitativos. Proyecto de prestación del servicio (Hasta 40 puntos)

- **Proyecto de prestación del servicio**, teniendo en cuenta la idoneidad y adecuación del proyecto propuesto a las necesidades del servicio que se contrata.

PLAN DE CONDUCCIÓN (hasta un máximo de 20 puntos): Programa del servicio de conducción del edificio, tanto preventivo como correctivo.

Se valorará el nivel de detalle de la programación presentada con descripción de las tareas que deben realizarse, quién las realizará, cuándo y cómo, además de los medios y material a utilizar.

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO, control y evaluación que garantice el cumplimiento del Plan de conducción (Hasta un máximo de 15 puntos): Se valorará el nivel de detalle del sistema propuesto, así como su funcionalidad y el nivel de garantía que ofrece en orden al cumplimiento del Plan propuesto.

- **Recursos adicionales:** Hasta 5 puntos.

Gestión de quejas y sugerencias. Se valorará la funcionalidad a criterio de la Mesa de una propuesta para la gestión ágil y eficaz de las quejas y sugerencias de los usuarios del edificio o del público en general (Hasta 5 puntos).

13.2. Criterios cuantificables mediante fórmulas. (Hasta 60 puntos)

A) Oferta económica (Hasta 50 puntos) - ANEXO V

La valoración de la oferta económica se obtendrá directamente de la aplicación de la siguiente fórmula (en relación con el precio anual ofertado):

$$P_i = 50 \times B_i \times K$$

Siendo:

P_i (puntos) = valoración obtenida por el licitador i en este apartado

B_i = baja emitida por el licitador i en este apartado, calculada como:

$$B_i = \frac{\text{Precio máximo de licitación} - \text{Precio Ofertado}}{\text{Precio máximo de licitación}}$$

$B_{\max}$ = baja mayor entre todas las ofertas

K = Constante que tendrá un valor de:

- Si la $B_{\max}$ (baja máxima) es superior al 15% del precio máximo de licitación, entonces $K=1/B_{\max}$.
- Si $B_{\max}$ (baja máxima) es inferior o igual al 15% del precio máximo de licitación, entonces $K=1/0,15$

Se considerará anormalmente baja aquella oferta cuyo valor de baja sea superior al 15% del presupuesto máximo de licitación previsto en la cláusula 5ª.

B) Criterios Sociales (Hasta 10 puntos) - FORMACIÓN. - ANEXO VI.

Se valorará hasta 5 puntos la propuesta de organización y/o participación de jornadas de formación en Riesgos Laborales para los/as trabajadores/as adscritos/as al contrato. Se asignarán 1 punto por cada una de las jornadas (que deben tener cada una de ellas una duración mínima de 5 horas) en las que se promueva y facilite la participación sin coste para el trabajador/a.

Se valorará hasta 5 puntos la propuesta de organización y/o participación de sesiones formativas en materia de igualdad de género al personal encargado de la ejecución del contrato. Se atribuirá 1 punto por cada 5 horas de formación, hasta un máximo de 5 puntos. Para fracciones inferiores a 4 horas se atribuirá la puntuación proporcional que corresponda.

La empresa adjudicataria deberá presentar a final de cada ejercicio la documentación acreditativa de la formación correspondiente, tal como diplomas de asistencia y/o aprovechamiento en los que deberá constar el número de horas, entidad o persona que lo impartirá y, en su caso, el contenido del curso.

Cuando de la aplicación de los criterios de adjudicación señalados, se produjera empate entre dos o más entidades licitadoras, éste se dirimirá a favor de la empresa que tenga un mayor porcentaje de trabajadoras y trabajadores fijos, con discapacidad igual o superior al 33%, siempre que la empresa o profesional tenga en plantilla un porcentaje superior al 2% de trabajadores con discapacidad, en el momento de la acreditación de su solvencia; en su defecto o persistiendo el empate, a favor de la empresa con un menor porcentaje de personal eventual, siempre que éste no sea superior al 10% en la plantilla media anual y, en su defecto o persistiendo el empate, a favor de la empresa que acredite la realización de buenas prácticas en materia de género, según el artículo 99 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos.

14ª.- MESA DE CONTRATACIÓN

La Mesa de Contratación estará compuesta por los siguientes miembros:

Presidente: D. José Ramón Santesteban Úriz, Subdirector de Infraestructuras y Desarrollo Estratégico, del Instituto Navarro del Deporte.

- Suplente: D. Primitivo Sánchez Sanz, Subdirector de Deporte del Instituto Navarro del Deporte.

Vocales:

- D^a. Nuria Madoz Zubillaga, Jefa de la Sección de Gestión de Infraestructuras, del Instituto Navarro del Deporte.

Suplente: D^a Maria Arrastia Ayerbe, Arquitecta Técnica del Instituto Navarro del Deporte

- D. José M^a Remírez de Ganuza López, Jefe del Negociado de Federaciones Deportivas, del Instituto Navarro del Deporte.

Suplente: D^a Rocío Garrido Ruiz, Arquitecta Técnica del Instituto Navarro del Deporte.

- D^a. Margarita Garcia Fidalgo, Técnico de Grado Medio en Administración, del Instituto Navarro del Deporte.

Suplente: D. Carlos Merino Razquin, Jefe de Negociado de Gestión Interna, Logística y de Personal.

Vocal-Interventora: D^a Beatriz Barber Zugaldía, Interventora Delegada del Departamento de Economía y Hacienda en el Instituto Navarro del Deporte.

Suplente: Quien legalmente le corresponda.

Secretario: D. Esteban Imaz Vacas, Jefe de la Sección de Régimen Jurídico, del Instituto Navarro del Deporte.

Suplente: Quien legalmente le corresponda.

15ª.- APERTURA DE PROPOSICIONES

15.1. En primer lugar, la Mesa de Contratación, en acto interno, procederá a la apertura y análisis del sobre A (documentación general), y comprobará que la documentación ha sido presentada correctamente.

Si la documentación aportada en el sobre A fuera incompleta u ofreciese alguna duda, se requerirá al licitador que la complete o subsane, otorgándole un plazo de al menos cinco días. Si transcurrido este plazo no se ha completado la información requerida se procederá a su exclusión del procedimiento.

15.2. En segundo lugar, en acto interno, se procederá a la apertura del sobre B y a la valoración de los criterios no cuantificables mediante la aplicación de fórmulas (cualitativos). Si alguna de las ofertas presentadas adolece de oscuridad o inconcreción, el órgano de contratación podrá solicitar aclaraciones complementarias concediendo un plazo de entre cinco y diez días.

15.3. Efectuada la valoración de los criterios cualitativos, se publicará en el Portal de Contratación de Navarra con al menos tres días de antelación el lugar, fecha y hora de la apertura pública del sobre C que contiene la documentación relativa a los criterios cuantificables mediante fórmulas.

Si alguna de las ofertas económicas tiene la consideración de anormalmente baja se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 98 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

15.4. En caso de que se produjera empate en la puntuación entre dos o más licitadores, éste se dirimirá aplicando los criterios fijados en el artículo 99 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos. En los casos en que en aplicación de los criterios anteriores persistiera el empate, éste se resolverá mediante sorteo.

15.5. La Mesa de Contratación formulará la correspondiente propuesta de adjudicación en el que figurará el orden de prelación de los licitadores que han formulado una propuesta admisible con las puntuaciones que han obtenido.

15.6. El licitador a cuyo favor vaya a recaer la propuesta de adjudicación, a petición de la administración contratante, deberá presentar en un plazo máximo de 7 días naturales la documentación señalada en la cláusula 16.

16ª.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR LA LICITADORA A CUYO FAVOR VAYA A RECAER LA PROPUESTA DE ADJUDICACIÓN

La persona o entidad a cuyo favor vaya a recaer la propuesta de adjudicación, a petición de la administración contratante, deberá presentar en un plazo máximo de 7 días naturales la siguiente documentación:

a) Documentación acreditativa de la personalidad jurídica: si el licitador fuese persona jurídica, deberá presentarse la escritura de constitución y, en su caso, de modificación, debidamente inscrita en el Registro Mercantil, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuere,

deberá aportar la escritura o documento de constitución, de modificación, estatutos o acto fundacional, en el que consten las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso, en el correspondiente Registro oficial.

Si el licitador fuera una persona física, deberá presentar el Documento Nacional de Identidad.

b) Poder a favor de la persona que firme la proposición económica en nombre del licitador y, en su caso, de la persona (en el supuesto de que sea diferente a la que haya firmado la proposición económica) que vaya a firmar el contrato junto con su DNI. Si el licitador fuera persona jurídica, el poder deberá figurar inscrito en el Registro Mercantil, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable.

c) Documentación acreditativa de la solvencia económica y financiera, en los términos establecidos en el apartado 8.1 del Pliego Regulador.

d) Documentación acreditativa de la solvencia técnica o profesional, en los términos establecidos en el apartado 8.2 del Pliego Regulador.

e) En el caso de sociedades mercantiles, cooperativas y sociedades laborales que se encuentren inscritas en el Registro Voluntario de Licitadores de la Comunidad Foral de Navarra, regulado mediante Decreto Foral 236/2007, de 5 de noviembre, la aportación de la copia del certificado de inscripción en dicho Registro obtenida electrónicamente a través de Internet, junto con una declaración responsable de su vigencia, eximirá al licitador de aportar la documentación relativa a su personalidad y representación.

f) Certificado del Ayuntamiento en el que el licitador tribute por el Impuesto de Actividades Económicas, acreditativo de estar al corriente del pago del mismo (emitido dentro de los seis meses anteriores a la finalización del plazo de presentación de proposiciones). Dicho certificado podrá sustituirse por el documento de Alta en el citado impuesto y último recibo del mismo. Si el licitador está exento de pagar dicho impuesto, se aportará únicamente una declaración responsable en tal sentido.

g) Si el licitador tiene domicilio fiscal en Navarra, certificado del Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno de Navarra, acreditativo de estar al corriente en sus obligaciones tributarias con la Hacienda Foral o, en su caso, de que no se mantienen obligaciones tributarias con la misma (se puede obtener, con el número PIN, en la dirección http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/1849/Certificados-telematicosexpedidos-por-la-Hacienda-Tributaria-de-Navarra). Dicho certificado deberá haberse emitido dentro de los tres meses anteriores a la finalización del plazo de presentación de proposiciones

h) Además, si el licitador tiene domicilio fiscal fuera de Navarra, certificado de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, acreditativo de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias (emitido dentro de los seis meses anteriores a la finalización del plazo de presentación de proposiciones). Si tiene domicilio fiscal en la CAV, en lugar de dicho certificado se presentará el emitido por las Haciendas Forales de Álava, Vizcaya o Guipúzcoa.

i) Certificado de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, acreditativo de estar al corriente en el pago de las cuotas a que estuviese obligado (emitido dentro de los seis meses anteriores a la finalización del plazo de presentación de proposiciones).

j) En su caso, declaración responsable del o de los subcontratistas de que están de acuerdo en cumplir las condiciones del contrato y de que no están incurso en ninguna de las circunstancias del artículo 22 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

* Todos los documentos deberán ser originales, o bien copias autenticadas notarial o administrativamente, o bien fotocopias, en cuyo caso la Administración podrá requerir en caso de duda, la aportación de los originales para su cotejo. En todo caso los documentos acreditativos de la solvencia deberán ser originales o copias autenticadas. Así mismo, todos los documentos deberán estar firmados electrónicamente por la persona que ostente la representación de la entidad.

* En el caso de licitadores que participen conjuntamente, cada uno de ellos deberá aportar los documentos señalados.

* Los licitadores extranjeros, en sustitución de los documentos señalados en los apartados f), g), h) e i) deberán aportar el certificado o certificados expedidos por la autoridad competente del país de procedencia, por los que se acredite que se hallan al corriente en el pago de los impuestos y tributos y de las cotizaciones sociales que se deriven del ordenamiento jurídico de su país.

Una vez la entidad licitadora haya presentado la documentación requerida en plazo, la Unidad Gestora elevará propuesta de adjudicación al Órgano de Contratación.

17ª.- GARANTÍA DEFINITIVA

Con carácter previo a la formalización del contrato se constituirá por el contratista una garantía definitiva por importe del 4% del precio de adjudicación del contrato. La garantía podrá constituirse:

- En metálico. (Los impresos e instrucciones para su formalización están disponibles en la dirección:
http://www.navarra.es/home_es/Servicios/Recursos/Impresos+de+Tesoreria.htm).
- Mediante aval a primer requerimiento prestado, por alguno de los Bancos, Cajas de Ahorro, Cooperativas de Crédito y Sociedades de Garantía Recíproca autorizados para operar en España (debiendo ser depositado en la Tesorería del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo).

Los impresos e instrucciones para su formalización están disponibles, asimismo, en la dirección arriba mencionada.

- Por contrato de seguro de caución celebrado con una entidad aseguradora autorizada para operar en el ramo de caución.

La garantía señalada quedará afecta al cumplimiento de las obligaciones del contratista hasta el momento de la finalización del plazo de garantía y, en particular, al pago de las penalidades, así como a la reparación de los posibles daños y perjuicios ocasionados por el contratista durante la ejecución del contrato.

Será incautada en los casos de resolución por incumplimiento culpable del contratista.

La garantía será devuelta una vez transcurrido el plazo de garantía señalado en la cláusula 31 del presente condicionado.

18ª.- ADJUDICACIÓN

Una vez presentada la documentación exigida en la cláusula 16 de este Pliego, y realizada la propuesta de adjudicación por parte de la Mesa de Contratación, el Órgano de Contratación adjudicará el contrato a la oferta con mejor relación calidad-precio, teniendo en cuenta los criterios establecidos en las presentes condiciones y sin perjuicio del derecho a declarar desierto el procedimiento.

El órgano de contratación adjudicará el contrato en el plazo máximo de un mes desde la apertura de la oferta económica. De no dictarse en plazo el acto de adjudicación, las empresas admitidas a licitación tendrán derecho a retirar su proposición sin penalidad alguna.

La resolución de adjudicación será motivada, deberá especificar los motivos por los que se ha rechazado una oferta, señalará el plazo de suspensión de la eficacia de la adjudicación y los medios de impugnación que procedan, notificándose a las empresas interesadas.

La adjudicación se anunciará en el Portal de Contratación de Navarra en el plazo de cinco días desde la finalización del plazo de suspensión de la eficacia de la adjudicación del contrato. Así mismo, se anunciará en el Diario Oficial de la Unión Europea, en el plazo de 30 días desde la adjudicación del contrato.

En cualquier caso, la adjudicación del contrato queda condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente para financiar las obligaciones derivadas del mismo en el ejercicio 2023 y en el ejercicio correspondiente a cada una de las posibles prórrogas.

19ª.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

La eficacia de la adjudicación quedará suspendida durante un plazo de diez días naturales contados desde la fecha de remisión a través de medios electrónicos de la notificación de la adjudicación, si dicha remisión se hace a través de medios electrónicos.

Si la remisión se efectuase por medios no electrónicos, la eficacia de la adjudicación quedará suspendida durante un plazo de quince días naturales contados desde la fecha de la remisión.

Una vez concluido este plazo se procederá a la formalización del contrato en un plazo de quince días naturales.

No obstante, la manifestación expresa de todas las personas interesadas en el procedimiento señalando la renuncia a presentar una reclamación ante el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra dará lugar a la finalización anticipada del plazo de suspensión, pudiendo continuar adelante con el procedimiento.

No podrá iniciarse la ejecución hasta que no se formalice el contrato. El contrato se formalizará en documento administrativo dentro del plazo de cinco días naturales a contar desde la terminación del plazo de suspensión de la adjudicación, constituyendo dicho documento título suficiente para acceder a cualquier Registro público.

Cuando por causas imputables al contratista no pudiera formalizarse en plazo el contrato, el Órgano de Contratación podrá optar por resolver el contrato, previa audiencia del interesado, con incautación de las garantías constituidas para la licitación o con abono por parte de éste de una penalidad equivalente al 5 por 100 del valor estimado del contrato e indemnización complementaria de daños y perjuicios en todo lo que exceda dicho porcentaje, o bien conceder un nuevo plazo improrrogable con aplicación del régimen de penalidades previsto en la Cláusula 28 del presente Pliego, para la demora en la ejecución del contrato.

Si las causas de no formalización fueren imputables a la Administración, el contratista podrá solicitar la resolución del contrato y la indemnización de daños y perjuicios procedente.

En los casos en que se acuerde la resolución del contrato porque el adjudicatario no haya formalizado el mismo en el plazo establecido, el Órgano de Contratación podrá adjudicar el contrato al licitador o licitadores siguientes a aquél, por orden decreciente de valoración de sus ofertas, siempre que ello fuese posible y previa conformidad del interesado, antes de proceder a una nueva licitación.

Se entregará al adjudicatario un ejemplar completo del Pliego Regulator y de las Prescripciones Técnicas del contrato, así como cuantos documentos complementarios se estimen necesarios para la mejor gestión del servicio.

20ª.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO

Las unidades orgánicas responsables del objeto del contrato son:

- La Subdirección de Deporte, para resolver cuestiones relacionadas con la conducción del edificio.
- La Subdirección de Infraestructuras y Desarrollo Estratégico, para resolver cuestiones relacionadas con el propio expediente.

La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista y serán por cuenta de éste las pérdidas, averías o perjuicios que experimente durante la ejecución del contrato.

En particular, el adjudicatario no podrá deducir reclamación alguna fundada en circunstancias como la tasa de absentismo o en cualesquiera otros costes laborales que deba soportar para la ejecución del contrato. Estos y otros riesgos propios de la gestión empresarial serán de su cargo.

El contratista está obligado a organizar y prestar el servicio con estricta sujeción a las características establecidas en el contrato y dentro de los plazos señalados en el mismo. La ejecución del contrato se desarrollará bajo la supervisión, inspección y control de la Unidad Gestora del mismo, que podrá dictar las instrucciones precisas para el fiel cumplimiento de lo convenido. El contratista tendrá en todo momento la obligación de obedecer las órdenes e instrucciones que, por escrito, le sean dictadas por la Unidad Gestora del contrato, tanto en la realización del mismo como en la forma de ejecución.

Los trabajos se ejecutarán con estricta sujeción a las presentes cláusulas y al pliego de prescripciones técnicas particulares que sirven de base al contrato, sometiéndose el contratista a las facultades de interpretación, modificación y resolución del contrato que la legislación vigente confiere al organismo autónomo. Cuando el contratista o las personas que dependan de él incurran en actos u omisiones que comprometan o perturben la buena marcha del contrato, la Unidad Gestora podrá exigir la adopción de medidas concretas para conseguir reestablecer el buen orden en la ejecución de lo pactado.

El contratista será responsable de la calidad técnica de los servicios que realice, así como de las consecuencias que se deduzcan para la Administración o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.

Si durante la ejecución del contrato, se produjeran circunstancias que impidieran el cumplimiento estricto del mismo (huelga del personal, no sustitución de bajas, o vacaciones, o cualquier causa que produzca deterioro en el servicio), la Administración, con independencia de otras medidas previstas en este pliego de cláusulas administrativas particulares, tiene la facultad, previo aviso al adjudicatario, de subsanar tales carencias de la forma que considere oportuna, tal y como se establece en la presente cláusula.

PERSONAL Y MEDIOS INSTRUMENTALES

Todo el personal que sea necesario para la realización de los trabajos que se contratan, tanto si pertenece fijo a la contratista como si su contrata es eventual, tendrá el título facultativo o profesional adecuado a su cometido, corriendo exclusivamente a cargo de la contratista tanto el personal como los medios que sean precisos para la ejecución de la contrata.

ASISTENCIA A LA ADMINISTRACIÓN CONTRATANTE

La contratista facilitará a la Administración contratante, sin coste adicional, cuantos servicios profesionales se estimen necesarios por ésta para el correcto desarrollo y cumplimiento del objeto del contrato, como asistencia a reuniones explicativas, información al público, etc, hasta la extinción del plazo de garantía.

21ª.- OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA Y CONDICIONES ESPECIALES

21.1. El contratista se halla sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia de fiscalidad, de Seguridad Social, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, de acoso por razón de sexo o acoso sexual, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y demás disposiciones en materia laboral y de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, así como a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente de aplicación en el sector en el que se encuadre la actividad a contratar.

La oferta económica deberá ser adecuada para que el adjudicatario haga frente al coste derivado de la aplicación del convenio sectorial que corresponda, sin que en ningún caso los precios/hora de los salarios contemplados puedan ser inferiores a los precios/hora del convenio más los costes de Seguridad Social.

21.2. Obligaciones de transparencia. El contratista está obligado a suministrar a la unidad gestora del contrato, previo requerimiento y en un plazo de 10 días, toda la información necesaria para el cumplimiento por la Administración de las obligaciones de transparencia previstas en el Título II de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

21.3. Condición especial de ejecución

En toda la documentación que se genere como consecuencia de la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria deberá utilizar un lenguaje no sexista en la documentación y materiales, así como emplear una imagen con valores de igualdad entre mujeres y hombres, roles de género no estereotipados y corresponsabilidad en los cuidados.

Esta condición especial de ejecución será exigida igualmente a todos los subcontratistas que, en su caso, participen de la ejecución del mismo.

21.4. La presente contratación se encuentra sometida a la obligación del adjudicatario de la subrogación (en las condiciones que señala el artículo 67 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos), de los/as trabajadores/as que vienen realizando la actividad objeto del contrato que se relacionan, con sus condiciones laborales, en el PPTP. El Convenio Colectivo aplicable a los/as trabajadores/as afectados/as son:

-- El Convenio colectivo de Empresas y Entidades privadas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades en Navarra. (ANEXO VII)

22ª.- OBLIGACIONES RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

22.1. La empresa adjudicataria no podrá utilizar para sí ni proporcionar a terceros dato alguno de los trabajos contratados ni publicar, total o parcialmente, el contenido de los mismos sin autorización escrita del órgano de contratación. La empresa adjudicataria adquiere, igualmente, el compromiso de la custodia fiel y cuidadosa de la documentación que se le entregue para la realización del trabajo y, con ello, la obligación de que ni la documentación ni la información que ella contiene o a la que acceda como consecuencia del trabajo llegue, en ningún caso, a poder de terceras personas.

22.2 El adjudicatario se compromete a cumplir, en el desarrollo de sus funciones, la normativa vigente relativa a la protección de datos personales y, en particular, el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la libre circulación de esos datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás disposiciones complementarias. De la misma forma, se compromete a comunicar y hacer cumplir a su personal las obligaciones establecidas en el presente pliego y, en concreto, las relativas al deber de secreto. En atención a lo establecido en la normativa citada, la adjudicataria queda obligada a informar a su personal del deber de guardar secreto sobre los datos de carácter personal y cualesquiera informaciones o circunstancias relativas a las personas cuyos datos pudiera conocer por razón de su trabajo.

22.3. La obligación de secreto y confidencialidad obliga a las partes incluso una vez cumplido, terminado y resuelto el contrato.

22.4 De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 LOPD y en el artículo 13 RPD, se comunica a los licitadores:

- los datos suministrados con ocasión de su participación en la adjudicación del presente contrato van a ser incorporados para su tratamiento por el Instituto Navarro del Deporte, con la finalidad de gestionar su participación en la licitación, y, en el caso de resultar adjudicatario del mismo, el control y ejecución de la relación jurídica que surja entre las partes;

- pueden contactar con el delegado de protección de datos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra a través de la Unidad Delegada de Protección de Datos del Gobierno de Navarra adscrita a la Dirección General de Presidencia y Gobierno Abierto.

- la comunicación de sus datos personales es requisito legal para ser admitido a la licitación, quedando excluido en caso contrario;

- que, respecto a los datos de carácter personal recogidos para su tratamiento, tienen la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación de tratamiento, oposición y a la portabilidad de los datos, mediante solicitud dirigida por escrito al responsable del tratamiento a la dirección antes señalada en los términos que señala la legislación vigente;

- que sus datos se conservarán hasta que sea ejecutiva la adjudicación del contrato y, en el caso de quien resulte adjudicatario, hasta que se reciba el contrato,

siempre que no exista recurso o litigio pendiente, y, en su caso, hasta lo exigido por la vigente normativa administrativa.

- su derecho a presentar reclamación respecto a la protección de sus datos ante la Agencia de Protección de Datos.

23ª.- FORMA DE PAGO

La contratista tiene derecho al abono, con arreglo a los precios convenidos, de los servicios que realmente ejecute, con sujeción al contrato otorgado y a las órdenes dadas por el Instituto Navarro del Deporte. El importe de los trabajos se realizará mediante transferencia bancaria, de forma mensual, dentro del mes siguiente al del periodo acordado, previa presentación de factura detallada por el trabajo realizado, debiendo emitirse de conformidad con las disposiciones vigentes.

Las facturas presentadas tendrán que contar con el visto bueno la Subdirección de Deporte del Instituto Navarro del Deporte, de forma previa al abono.

24ª.- GASTOS POR CUENTA DE LA CONTRATISTA

Serán gastos a satisfacer por la contratista, entre otros, los siguientes:

- Los que se requieran para la obtención de autorizaciones, licencias, y recogida de documentos o cualquier otra información de Organismos o particulares.
- Los correspondientes a pruebas, envío y recogida de documentación, y, en general, a cuantos trabajos e informes sean necesarios para el cumplimiento de los fines del contrato, así como para su comprobación.
- Los impuestos, derechos, tasas, compensaciones y demás gravámenes y exacciones que resultan de aplicación según las disposiciones vigentes con ocasión o como consecuencia del contrato o de su ejecución.
- Los gastos a que hubiera lugar para la realización de contrato, como, v.g. financieros, seguros, transportes, desplazamientos, honorarios, etc.

25ª.- MODIFICACIONES DEL CONTRATO

Una vez perfeccionado el contrato, el órgano de contratación sólo podrá introducir modificaciones en las prestaciones que lo integran en los términos establecidos en los artículos 114 y 115 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

26ª.- CESIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

Tal y como permiten los artículos 107 y 108 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, una vez formalizado el contrato no cabrá ni la cesión ni la subcontratación en el presente contrato.

27ª.- PENALIDADES POR INCUMPLIMIENTO

Los incumplimientos del contrato se tipifican en la forma siguiente:

1.- Faltas leves. Serán faltas leves de la contratista en el desarrollo de los servicios:

- El retraso o suspensión en la prestación del servicio inferior a 3 días, negligencia o descuido en el cumplimiento de las obligaciones.

- En general, la falta de puntualidad o el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusable.

2.- Faltas graves. Son faltas graves imputables a la contratista:

- El retraso suspensión en la prestación del servicio igual o superior a 3 días e inferior a 15 días, las faltas repetidas de puntualidad, la negligencia o descuido continuado.
- En general el incumplimiento grave de los deberes y la comisión de 3 faltas leves en el transcurso de un año.

3.- Faltas muy graves. Son faltas muy graves de la contratista en el desarrollo del servicio, las siguientes:

- El retraso o suspensión en la prestación del servicio igual o superior a 15 días, el abandono del servicio.
- La falsedad o falsificación de los servicios.
- La acumulación o reiteración de dos faltas graves cometidas en el transcurso del contrato.
- La notoria falta de rendimiento, la prestación incorrecta y defectuosa del servicio, tanto en su calidad como en la cantidad.
- La negativa infundada a realizar los servicios o tareas ordenados por escrito por el personal técnico del organismo autónomo, siempre que ésta sea una actitud directamente imputable a la empresa y a sus directivos responsables.
- Cualquier conducta imputable a la contratista constitutiva de delito.
- El incumplimiento de los compromisos ofertados y que han servido como criterio de adjudicación.
- En general, las acciones u omisiones que supongan infracción o incumplimiento del servicio y las características del mismo que se opongan manifiesta y notoriamente a este pliego y a la oferta presentada.
- Subarrendar, ceder o traspasar los derechos y obligaciones dimanantes del contrato sin autorización del Instituto Navarro del Deporte.
- Cualquier incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato previstas en el presente Pliego.
- Incumplimiento de las obligaciones laborales o sociales en relación con los trabajadores.
- Incumplimiento de los compromisos de formación formativos incluidos en la oferta de la adjudicataria que se hayan valorado como criterios sociales.
- Incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 67 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos
- Cualquier incumplimiento o cumplimiento defectuoso en el que concurra dolo o negligencia grave del contratista, que produzca grave perjuicio a la Administración.
- Incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La reincidencia o reiteración en un incumplimiento grave.

Las sanciones a imponer en caso de comisión de alguna de las faltas tipificadas en este pliego serán las siguientes:

- Por cada día de retraso en el inicio de la ejecución del contrato o de suspensión del contrato, será de aplicación el artículo 147 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

Además, se impondrán las siguientes sanciones:

- La comisión de una falta leve dará lugar, previo expediente instruido al efecto, con audiencia previa de la contratista, al apercibimiento de del Órgano de Contratación.
- La comisión de cualquier falta grave dará lugar, previo expediente instruido al efecto, con audiencia previa de la contratista, a la imposición de una multa hasta el 5 por 100 del precio de adjudicación.
- La comisión de cualquier falta muy grave dará lugar, previo expediente instruido al efecto, previa audiencia de la contratista, a la imposición de multa hasta el 10 por 100 del precio de adjudicación. En el caso de falta muy grave por inobservancia de las cláusulas de protección de datos de carácter personal y del secreto profesional, darán lugar en todo caso a la resolución del contrato.

Asimismo, la comisión de dos faltas graves o una muy grave podrá dar lugar, previo expediente instruido al efecto, a la resolución del contrato, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar. No obstante, la contratista en caso de incumplimiento, deberá reparar el daño causado, todo ello, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidad a que el hecho diera lugar. Los importes de las penalidades se harán efectivos mediante deducción de los mismos en los pagos, o en su caso, de la fianza.

28ª.- CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

Son causas de resolución del presente contrato, además de las previstas en el artículo 160 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, las siguientes:

- a) La pérdida sobrevenida de los requisitos para contratar con la Administración.
- b) El incumplimiento de la prohibición prevista en el presente pliego en relación con la subcontratación y cesión del contrato.
- c) La obstrucción a las facultades de supervisión e inspección de la Administración.
- d) Cualquier acción u omisión que genere un riesgo o daño grave para la salud de terceros.
- e) El incumplimiento de las exigencias relativas a la Protección de Datos de Carácter Personal.

La resolución del contrato se acordará por el Órgano de Contratación de oficio o a instancia del contratista, en su caso, mediante el correspondiente procedimiento en el que se garantizará la audiencia del contratista.

Cuando el contrato se resuelva por incumplimiento culpable del contratista, éste deberá indemnizar los daños y perjuicios ocasionados a la Administración. Cuando se hayan constituido garantías para el cumplimiento de obligaciones, éstas serán incautadas en la cuantía necesaria para cubrir los daños y perjuicios que se

hayan acreditado. Si éstas resultasen insuficientes la Administración podrá resarcirse a través de los mecanismos establecidos para los ingresos de Derecho público.

29ª.- RECEPCIÓN Y PLAZO DE GARANTÍA

El contrato se entenderá cumplido por el contratista cuando éste haya realizado a satisfacción de la Administración la totalidad de su objeto de acuerdo con lo pactado en el contrato.

De acuerdo con el artículo 159 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, se establece un plazo de garantía de 1 mes. Transcurrido este plazo, se devolverá, en su caso, la fianza depositada para garantizar el cumplimiento del contrato.

30ª.- SUPUESTOS DE CONTRADICCIONES

De existir contradicciones, en cuanto a las determinaciones económico-administrativas, entre el Pliego de prescripciones técnicas particulares y el Pliego de cláusulas administrativas particulares, prevalecerán las cláusulas contenidas en el presente Pliego.

31ª.- NATURALEZA E INTERPRETACIÓN

Este contrato tiene carácter administrativo. El órgano contratante tiene la facultad de resolver cuantas cuestiones se susciten durante la vigencia del mismo sobre su interpretación, modificación, efectos y extinción, dentro de los límites y con sujeción a los requisitos señalados en la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril.

32ª.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa justificará el cumplimiento de la siguiente normativa: la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y sus modificaciones, el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero por el que se desarrolla el Art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente a su organización y sistema de gestión preventiva, para la protección de los trabajadores que por su cuenta presten el servicio objeto del contrato en la Casa del Deporte - Kirolaren Etxea. Todo ello en lo referente a los trabajadores que se encuentren permanentemente destinados en Casa del Deporte - Kirolaren Etxea, así como a los trabajadores externos y subcontratas que accedan para realizar trabajos en ella. Todo ello de acuerdo a la normativa vigente en este tema (Art. 23 y 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales).

En el plazo máximo de un mes desde la puesta en marcha del contrato, el adjudicatario procederá a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por sus operarios y entregará a la unidad gestora la Planificación de Actividades Preventivas que fuera necesaria para garantizar la seguridad de sus trabajadores. (Art. 16 evaluación de riesgos de la LPRL).

Los trabajadores de la empresa adjudicataria que presten servicio en las dependencias de este Instituto, deberán contar con la formación específica necesaria en la prevención de riesgos laborales de sus puestos de trabajo, así como recibir por escrito las instrucciones preventivas necesarias para la realización de las tareas propias de sus puestos (Art. 18 y 19 de la Ley P.R.L.).

La empresa dotará a los operarios de los equipos de protección colectiva y de protección individual (EPIS) debidamente certificados, exigidos o recomendados para

cada puesto de trabajo, y procederá a su renovación periódica de acuerdo a las indicaciones de los suministradores. Formará e informará a los trabajadores sobre la adecuada forma de utilización de dichos EPIS. Deberán, en general, cumplirse a este respecto, de forma estricta, las obligaciones establecidas en la normativa vigente en esta materia (Art. 17 y 18 de la Ley de PRL).

Tales exigencias se harán extensivas a los equipos de trabajo -que deberán tener el marcado CE- utilizados por los trabajadores de las empresas subcontratadas por el adjudicatario y que pudieran llevar a cabo tareas en la Casa del Deporte - Kirolaren Etxea.

La empresa deberá presentar documentación de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Todos los trabajadores puestos a disposición del presente contrato se integrarán a los efectos en las indicaciones de emergencia del edificio en el que desarrollen su actividad (Art. 20).

El cumplimiento de cuanto se detalla en este apartado se documentará ante el responsable de la Casa del Deporte - Kirolaren Etxea, de acuerdo a los requerimientos que por parte de sus responsables se pudieran realizar en cualquier momento (Art. 24 de coordinación de actividades Ley PRL).

33ª.- RÉGIMEN JURÍDICO Y RECURSOS

La contratación de los trabajos objeto del presente Pliego es de naturaleza administrativa. En lo no dispuesto en aquél será de aplicación lo dispuesto en la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos.

El presente condicionado, las prescripciones técnicas y demás documentos anexos revestirán carácter contractual. Asimismo, tendrá carácter contractual la oferta técnica y económica que resulte adjudicataria del contrato y en su caso, el documento de formalización del contrato.

Las cuestiones litigiosas que se susciten sobre la interpretación, resolución y efectos del contrato serán resueltas en primer término por el órgano de contratación, contra cuyas resoluciones podrá interponerse:

- Recurso de alzada ante la Consejera de Cultura y Deporte, en el plazo de un mes, desde la notificación o publicación del acto impugnado.

- Potestativamente, y con carácter sustitutivo de cualquier otro recurso administrativo, los interesados en la licitación podrán interponer, contra los actos de trámite o definitivos que les excluyan de la licitación o perjudiquen sus expectativas y contra los demás actos previstos en el artículo 122 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos reclamación ante el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra, en el plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente al de la notificación o, en su caso, publicación del acto impugnado. Esta reclamación se presentará telemáticamente en el Portal de Contratación de Navarra.

Contra la resolución de los mencionados recursos, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante la Jurisdicción del mismo orden.

34ª.- PERSONAL A SUBROGAR.

LISTADO PERSONAL DEL SERVICIO "CASA DEL DEPORTE"



Trabajador/a	Categoría Profesional	Antigüedad	Convenio Colectivo	Pácos	% Jornada	TIPO DE CONTRATO	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO BRUTO ANUAL A FORMA COMPLETA	SALARIO BASE	PAGO VINCULACIÓN	PAGO EXTRA	MEJORAS	TOTAL BRUTO AÑO	OBSERVACIONES	RLT
Trabajadora 1	OPERARIA DE SERVICIOS GENERALES	31/12/1994	Gestión deportiva Navarra	NO	100,00%	INDEFINIDO T. COMPLETO	25.437,72 €	25.437,72 €	1.371,80 €	82,28 €	342,79 €	323,80 €	25.437,72 €		NO
Trabajadora 2	CONSTRUJE	17/07/2017	Gestión deportiva Navarra	NO	82,50%	INDEFINIDO T. PARCIAL	12.828,72 €	20.535,05 €	815,03 €	45,04 €	234,02 €		12.828,72 €		NO

En Pamplona a 17 de abril de 2023

MADEIRA GARCIA SOTO
72745454-5
PRESIDENCIA COMITÉ DE EMPRESA SEDENA S.L.

Firmado por
***4003**
JAVIER ONA (R:
***3549*) el
día 28/04/2023
con un
certificado
emitido por AC
Representación

ANEXO I

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARTICULARES PARA LA CONTRATACIÓN DE LA CONDUCCIÓN DE LA CASA DEL DEPORTE – KIROL ETXEA, EN EL PABELLÓN NAVARRA ARENA

1.- OBJETO.-

El objeto del presente Pliego es regular las prescripciones técnicas a las que ha de sujetarse la prestación de los servicios que resultan necesarios para el normal funcionamiento de las actividades que se desarrollen en la Casa del Deporte – Kirol Etxea, en el Pabellón Navarra Arena, desde el 1 de enero, o en caso de ser posterior la adjudicación, desde la formalización del contrato, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Con arreglo al presente Pliego se denominan servicios todos aquellos a que se destinan los equipamientos que van a disponer las oficinas sede del IND y las oficinas de las federaciones deportivas, y que van a contribuir a su normal funcionamiento en condiciones de seguridad, salubridad y confort dando atención a los ciudadanos y deportistas en general.

El Instituto Navarro del Deporte dispone la utilización de las dependencias necesarias en el Pabellón Navarra Arena para su uso como sede del IND y de las federaciones deportivas de Navarra o de otras entidades, colaboradoras con estas o con el IND, con la infraestructura necesaria para prestar el servicio.

La adjudicación de espacios, condiciones de uso y el resto de compromisos serán responsabilidad y competencia del IND.

2.- FUNCIONES A REALIZAR.

- La empresa adjudicataria prestará un servicio de apertura al público de la instalación que no podrá ser inferior a 2.536 horas, aprobándose el calendario anual. De forma adicional, el IND podrá abrir la instalación en el horario que considere necesario, para el acceso general del público y/o de las entidades ubicadas en la misma.

Con carácter general informativo el horario del servicio será el siguiente:

	DIAS LABORABLES	
	De lunes a Jueves	Viernes
Enero	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Febrero	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Marzo	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Abril	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Mayo	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Junio	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Julio	de 10:00 a 15:00 h.	de 10:00 a 15:00 h.
Agosto	de 10:00 a 15:00 h.	de 10:00 a 15:00 h.

Septiembre	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Octubre	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Noviembre	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Diciembre (1-23)	de 9:00 a 21:00 h.	de 9:00 a 19:00 h.
Diciembre (24-31)	de 10:00 a 15:00 h.	de 10:00 a 15:00 h.

- Serán considerados festivos los días que establezca el Gobierno de Navarra en el calendario oficial anual.
- El Instituto Navarro del Deporte podrá modificar el número de horas de apertura reflejado anteriormente, dentro de los límites establecidos en la Ley Foral 2/2018, de Contratos Públicos.
- En el caso de que las Federaciones Deportivas, o el IND, necesiten la apertura de la instalación en horario considerado como festivo, deberán solicitarlo, al objeto de proceder a su apertura, siendo obligatoria para la empresa adjudicataria. Dicho servicio tendrá el coste establecido en el Acuerdo de 10 de noviembre de 2017, del Consejo de Gobierno del Instituto Navarro de Deporte y Juventud, por el que se aprueba la actualización y el régimen de precios y tarifas, máximos, para la utilización de los centros adscritos al Instituto, en 2018 (BON nº 237, de 13 de diciembre) o normativa que le sustituya. Este Acuerdo dice que la apertura de la Casa del Deporte en horario distinto al establecido para esta instalación por el IND se facturará a 23,60 euros/hora, previa autorización del Subdirector de Deporte. La factura correspondiente deberá emitirse por la empresa adjudicataria de este contrato a la entidad solicitante a la que se ha autorizado el uso en horario festivo. En los casos que las Entidades hagan uso de estas aperturas extraordinarias, la empresa adjudicataria deberá enviar al Instituto Navarro del Deporte copia de la factura emitida.
- Llevar a cabo la apertura y cierre de puertas y control de llaves y de acceso de personal al edificio.
- Acreditación y control del acceso de usuarios autorizados a la instalación (Federaciones y otras entidades usuarias de la misma). Se deberán elaborar partes-resumen mensuales del uso de cada uno de los locales (oficinas, salas de reuniones, sala de prensa, trasteros y garaje).
- Entrega y recogida de llaves y/o tarjetas, o mandos de acceso a salas, almacenes y despachos de federaciones.
- Encendido y apagado de luces, cierre de despachos, ascensores, según el plan de conducción presentado en su oferta y aceptado por el Instituto Navarro del Deporte.
- Custodia, almacenamiento y asistencia técnica básica en el manejo del material informático de uso exclusivo en la sala de prensa. (No se permitirá la conexión directa de soportes informáticos externos salvo a través de los equipos dispuestos, excepto con autorización expresa del IND).
- Facilitar información básica de carácter general tanto telefónica como presencialmente referida a las actividades, horario y funcionamiento del edificio Casa del Deporte – Kirol Etxea y de las entidades en ella ubicadas.
- Seguimiento del uso del local en general, y del público usuario del mismo

- Traslado de muebles y/o enseres de una a otra dependencia.
- Mover y reponer mobiliario, revisar salas una vez desalojadas.
- Acondicionar sala de prensa con el sistema adecuado solicitado por el solicitante de la sala.
- Comunicación inmediata al IND de incidencias, averías y anomalías detectadas.
- Conocer, controlar y vigilar el estado de los locales y el funcionamiento habitual de las instalaciones, y comunicar las incidencias que se produzcan a la mayor brevedad.
- Efectuar y controlar la colocación de cuadros, carteles e infografía. (De acuerdo con señalética general del edificio y con las instrucciones del IND)
- Recepción y distribución de la correspondencia, paquetería y servicios similares, a las entidades usuarias del edificio.
- Servicio de reprografía y encuadernación por parte de la empresa adjudicataria, a las Federaciones deportivas previo acuerdo del importe.
- Supervisión del cumplimiento de las instrucciones de usos del edificio por parte de las Entidades usuarias del mismo.
- Administración y control del uso de las salas comunes del edificio, en función de los criterios marcados por el Instituto Navarro del Deporte.
- Realizar sugerencias para la mejora del funcionamiento y de la calidad del entorno en el que presta sus servicios.
- Compromiso de sustitución de los trabajadores subrogados, durante las vacaciones o en situación de incapacidad laboral por personal con perfil lingüístico bilingüe Castellano – Euskera con nivel C 1 acreditado por la Escuela Oficial de Idiomas.
- Colaborar en los proyectos de evaluación de los servicios.
- Realizar otras tareas necesarias, afines que se le puedan encomendar.

RESUMEN DE RESULTADOS SEGUN GESTION DEPORTIVA DE NAUTAS															
Trabajador	Categoría Profesional	Antigüedad	Convenio Colectivo	Pagos	% Jornada	TIPO DE CONTRATO	SALARIO BRUTO ANUAL COMPLETO	SALARIO BRUTO ANUAL INCOMPLETO	SALARIO BASE	PLUS VINCULACION	PAGA EXTRA	MEJORA	TOTAL BRUTO ANUAL	OBSERVACIONES	RLT
Trabajador 1	OFICINARIO SERVICIOS GENERALES	31/12/1964	Gestión deportiva Navara		100,00%	INDIVIDUO COMPLETO	26.437,72 €	26.437,72 €	1.370,00 €	82,28 €	342,75 €	323,00 €	25.357,72 €		NQ
Trabajador 2	CONSERJE	17/03/1957	Gestión deportiva Navara		62,50%	INDIVIDUO INCOMPLETO	12.828,72 €	20.525,95 €	816,69 €	45,96 €	254,02 €		12.828,75 €		NO

firmado por
***4003**
JAVIER ONA (R:
****3549*) el
día 28/04/2023
con un
certificado
emitido por AC
Representación

ANEXO II
A INCLUIR EN EL SOBRE A “DOCUMENTACIÓN GENERAL”

SOLVENCIA TÉCNICA

MODELO DE INFORME DE SERVICIOS DE REFERENCIA DEL LICITADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA:

DATOS DEL SERVICIO:

Identificación del Servicio	
Empresa/Entidad	
Responsable	
Precio Final del Servicio	
Plazo ejecución (Fecha inicio- Fecha final)	

INFORMACIÓN SOLICITADA AL RESPONSABLE DE LA CONTRATACIÓN:

Grado de satisfacción en cuanto a:

	Muy bien	Bien	Regular	Mal	Muy Mal
Cumplimiento del servicio					
Calidad de la ejecución					

DATOS DEL AUTOR DEL INFORME:

Nombre Dirección y Teléfono	
Empresa u Organismo	
Cargo en la Empresa u Organismo	

En a de de 20..

(Firma y sello)

ANEXO III

A INCLUIR EN EL SOBRE A “DOCUMENTACIÓN GENERAL”

MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES EXIGIDAS PARA CONTRATAR CON LA ADMINISTRACIÓN

Para poder cumplimentar el Anexo referido a la declaración responsable mediante el modelo normalizado Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) deberá seguir los siguientes pasos:

1. Exportar en su equipo el fichero **espd-request.xml** incluido en el fichero zip del mismo nombre que se encuentra disponible en el anuncio de publicación del Portal de Contratación de Navarra, en “Pliego y documentación complementaria”.
2. Abrir el siguiente link: <https://visor.registrodelicitadores.gob.es/espd-web/filter?lang=es>
3. Seleccionar el idioma “español”.
4. Seleccionar la opción “Soy operador económico”.
5. Seleccionar la opción “importar un DEUC”.
6. Cargar el fichero DEUC, xml que previamente se ha descargado a su equipo (paso 1).
7. Seleccione el país y pinche “siguiente”.
8. Cumplimentar los apartados del DEUC correspondiente.

Las empresas que figuren inscritas en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado (ROLECE), o en el Registro voluntario de Licitadores de Navarra, o equivalente de otras comunidades autónomas, solo deberán facilitar en la parte II, aquella información que no figure inscrita en los mismos o que, aun estando inscrita, no conste de manera actualizada, siempre y cuando consignent en el DEUC la información necesaria para el acceso a dicho registro.

Solo debe cumplimentarse la parte V en el caso de que el procedimiento de adjudicación sea el procedimiento restringido o el procedimiento de licitación con negociación. Es obligatorio responder a todas las preguntas de los apartados que figuran en el DEUC.

9. Imprimir y firmar el documento.

Este documento debidamente cumplimentado y firmado se deberá presentar junto con el resto de la documentación de la licitación de acuerdo con lo establecido en los pliegos que rigen la convocatoria y dentro del plazo fijado en la misma.

Cuando concurren a la licitación Uniones Temporales de Empresas o personas que participen conjuntamente, se deberá cumplimentar un documento DEUC por cada una de las empresas que constituyan la UTE o personas participantes.

En caso de que la empresa licitadora acredite la solvencia necesaria para celebrar el contrato basándose en la solvencia y medios de otras entidades independientemente de la naturaleza de la relación jurídica que tenga con ellas, se deberá cumplimentar un documento por la empresa licitadora y otro por la empresa cuyos medios se adscriben.

Tienen a su disposición la “Recomendación de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa sobre la utilización del Documento Europeo Único de Contratación previsto en la nueva Directiva de contratación pública”, publicada en el Boletín Oficial del Estado Núm. 85 del viernes 8 de abril de 2016 (Sec. III Pág. 24845) en el siguiente link:

<http://www.boe.es/boe/dias/2016/04/08/pdfs/BOE-A-2016-3392.pdf>

ANEXO IV

A INCLUIR EN EL SOBRE A "DOCUMENTACIÓN GENERAL"

CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CONDUCCIÓN, DE LA CASA DEL DEPORTE - KIROLAREN ETXEA

MODELO DE COMPROMISO DE CONSTITUCIÓN EN UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS

D.....con DNI nº....., en nombre y representación de la empresa A....., con CIF..... y domicilio social.....

D.....con DNI nº....., en nombre y representación de la empresa B....., con CIF..... y domicilio social.....

D.....con DNI nº....., en nombre y representación de la empresa C....., con CIF..... y domicilio social.....

se comprometen, en caso de resultar adjudicatario del contrato de los servicios de conducción de la casa del Deporte - Kirolaren Etxea, a constituirse en unión temporal de empresas, cuyo exclusivo objeto sea la realización del referido servicio.

Asimismo se designa a D....., (cargo)..... de la empresa....., como la persona que ha de representar a la UTE durante la vigencia del Contrato.

Igualmente designan como domicilio de la referida UTE.....

La participación de las empresas agrupadas sobre el total del servicio será de:

Empresa A:.....%

Empresa B:.....%

Empresa C:.....%

En , a dede 20..

Empresa A.....Empresa B.....Empresa C.....Representante

(Firma del representante de cada una de las empresas licitadoras)
representante)

(Firma del representante)

ANEXO V

A INCLUIR EN EL SOBRE C “DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LOS CRITERIOS CUANTIFICABLES MEDIANTE FÓRMULAS”

MODELO DE OFERTA ECONOMICA

(IMPORTANTE: En la propuesta presentada no se deberá incluir el IVA)

CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CONDUCCIÓN DE LA CASA DEL DEPORTE - KIROLAREN ETXEA

D./Dña....., con D.N.I. nº....., con domicilio en....., C.P....., localidad....., teléfono....., en nombre propio o en representación de (según proceda)....., con N.I.F y domicilio en, enterado del procedimiento abierto tramitado para adjudicar **contratación de los servicios de conducción de la Casa del Deporte - Kirolaren Etxea,**

DECLARO:

Que conozco y acepto el Pliego Regulador y el Pliego de Prescripciones Técnicas que ha de regir el contrato señalado.

Que me comprometo / Que la entidad por mi representada se compromete (según proceda) al cumplimiento del contrato por el precio anual de:

CENTRO	BASE	OFERTA EN Nº	OFERTA EN LETRA
Casa del Deporte: Conducción	60.383,82 €		

(señalar el importe en letra y en número) **IVA excluido.**

En a de de 20..

(Firma y sello)

ANEXO VI

A INCLUIR EN EL SOBRE C “DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LOS CRITERIOS CUANTIFICABLES MEDIANTE FÓRMULAS”

MODELO DE COMPROMISO DEL CONTRATISTA

DATOS DE LA EMPRESA

Identificación	
Dirección y Teléfono	
Correo Electrónico	

D./Dña.
con D.N.I. número en representación de la
Empresa,, N.I.F. manifiesta su
compromiso expreso de cumplir los siguientes criterios de valoración para la adjudicación del
contrato de los servicios de conducción de la casa del Deporte - Kirolaren Etxea:

1.- Adquiero el compromiso de facilitar la participación sin coste para el trabajador/a la ejecución del contrato en las siguientes acciones de formación:

(Jornadas de formación en Riesgos Laborales)

ACCIÓN	FECHAS DE REALIZACIÓN		HORAS	ORGANIZADOR
	INICIO	FIN		

2.- Adquiero el compromiso de facilitar la participación sin coste para el trabajador/a la ejecución del contrato en las siguientes acciones de formación:

(Jornadas de formación en materia de Igualdad de Género)

ACCIÓN	FECHAS DE REALIZACIÓN		HORAS	ORGANIZADOR
	INICIO	FIN		

En a de de 20..

(Firma y sello)

ANEXO VII

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS GESTORAS DE SERVICIOS Y
EQUIPAMIENTOS DEPORTIVOS PROPIEDAD DE OTRAS ENTIDADES, DE NAVARRA**

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS GESTORAS DE SERVICIOS Y EQUIPAMIENTOS DEPORTIVOS PROPIEDAD DE OTRAS ENTIDADES, DE NAVARRA

CAPITULO PRELIMINAR: DETERMINACION DE LAS PARTES

Art. 1º- El presente Convenio Colectivo se concierta por la parte económica, por la Asociación Navarra de Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de entidades públicas y/o privadas (AGEDENA) y por la parte social, por los representantes de las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de los Trabajadores (UGT).

CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 2º- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio es de aplicación a empresas y entidades privadas que gestionan servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades ya sean públicas o privadas, con sus trabajadores.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, los trabajadores de limpieza en instalaciones o equipamientos deportivos y los trabajadores de hostelería en instalaciones o equipamientos deportivos, cuando la empresa o entidad gestora del servicio o equipamiento deportivo preste exclusivamente la actividad de limpieza en la instalación y/o la actividad de hostelería en la instalación.

Art. 3º- AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de ámbito regional siendo de aplicación en los centros de trabajo de las Empresas dentro de la Comunidad Foral de Navarra, aunque el domicilio social de la Empresa radique en otra Comunidad Autónoma.

Art. 4º- AMBITO PERSONAL.

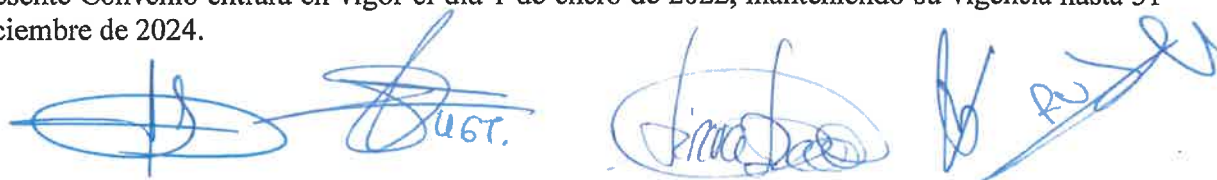
El presente convenio será de aplicación a las Empresas y a los trabajadores afiliados a las centrales sindicales de CC.OO. y UGT que presten servicios en los ámbitos funcional y territorial de los artículos precedentes, con las excepciones establecidas para el personal comprendido en los artículos 2 y 13 del 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

Dada la naturaleza extraestatutaria de este convenio, es necesario que aquellas personas trabajadoras no afiliadas a las organizaciones firmantes manifiesten expresa y voluntariamente su voluntad de adhesión para que les resulte de aplicación los derechos y obligaciones contenidos en el mismo.

Se acompaña, como modelo de adhesión, el anexo 4.

Art. 5º- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, manteniendo su vigencia hasta 31 de diciembre de 2024.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'UGT.' followed by another signature. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there are two more signatures, one of which is a large, bold 'X' or 'Z' shape. The signatures are written over the text of the final article.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio mantendrá su vigencia de manera indefinida hasta la suscripción por ambas partes de otro convenio que lo sustituya

A efectos de lo previsto en el artículo 86.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Art. 6º- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En tales circunstancias el conjunto de mejoras de este Convenio forma un todo compensable con las que rigieran con anterioridad por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en el presente Convenio.

Art. 7º- COMPENSACION

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que existían con anterioridad a la vigencia del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Art. 8º- GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 9º- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores en la Empresa se considerará a título de prueba si así se establece por escrito en el contrato de trabajo no pudiendo exceder la duración de este periodo de prueba de:

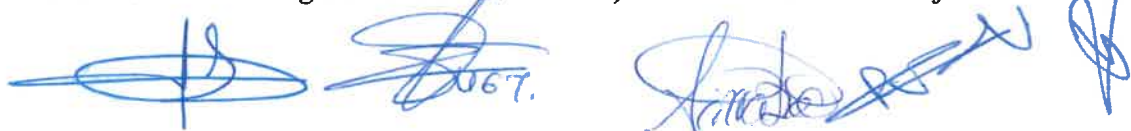
- 6 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 1 de los fijados en el artículo 11 de este Convenio relativo a la clasificación del personal
- 2 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 2
- 1 mes para el personal perteneciente a los grupos profesionales 3, 4 y 5
- 15 días naturales para el personal perteneciente al grupo profesional 6

Durante los mencionados periodos de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a ningún tipo de indemnización.

Una vez transcurrido el periodo de prueba sin que ninguna de las dos partes haya desistido del contrato de trabajo, éste surtirá plenos efectos.

Art. 10º- COMISION PARITARIA.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio que tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.



Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos de ellos elegidos por la representación empresarial y otros dos elegidos por la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio, pudiendo ser asistidos, unos y otros, por los asesores de ambas representaciones, con voz, pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del convenio

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman, de lo contrario podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, estando obligados, en ese supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

CAPITULO SEGUNDO: CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 11º- NIVELES FUNCIONALES.

Los trabajadores comprendidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, serán clasificados en seis niveles funcionales, identificados con las denominaciones de "grupo 1", "grupo 2", "grupo 3", "grupo 4", "grupo 5" y "grupo 6", cuya configuración se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o la especialización exigida para ejercerlas.

GRUPO 1

Criterios generales:

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: la formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, titulación de grado medio o demostrada experiencia.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Directores de instalación, Gerente, Responsable de proyecto.

GRUPO 2

Criterios Generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.



Se incluyen también la realización de tareas complejas pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica.

Formación: formación académica de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un periodo de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Coordinador deportivo, Fisioterapeuta, A.T.S.-D.U.E., Responsables de departamento.

GRUPO 3

Criterios Generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía en su diseño, programación, preparación y ejecución, y que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores.

Formación: la formación básica requerida será la titulación específica a las tareas desempeñadas o la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II), pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes al Técnico de Actividad deportiva (monitor) en todas sus especialidades.

GRUPO 4

Criterios Generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores o aquellas que, sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen y este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Técnico de Sala, Masajistas, Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de oficios varios y Socorrista.

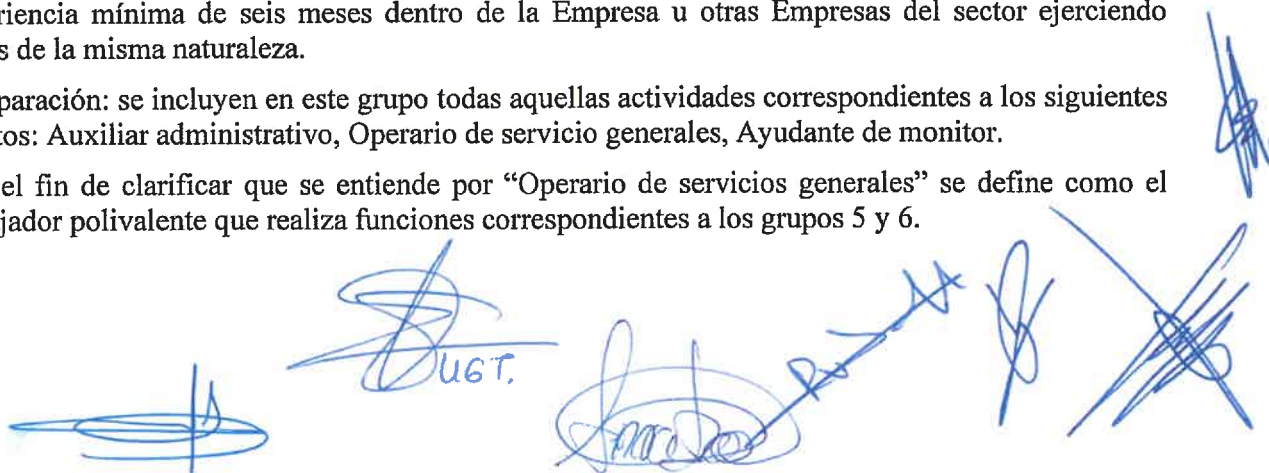
GRUPO 5

Criterios Generales: tareas consistentes en la ejecución de tareas de contenido homogéneo que se realicen con autonomía, siguiendo instrucciones precisas.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado (FP I) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de seis meses dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Auxiliar administrativo, Operario de servicio generales, Ayudante de monitor.

Con el fin de clarificar que se entiende por "Operario de servicios generales" se define como el trabajador polivalente que realiza funciones correspondientes a los grupos 5 y 6.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there is a signature that appears to be 'J. L.', followed by 'UGT.', then a signature that looks like 'Luis', and finally a large, stylized signature that could be 'P. J.' or similar. There are also some other scribbles and marks.

- GRUPO 6

Criterios Generales: tareas que consisten en la ejecución de tareas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación requerida es la equivalente a graduado escolar, que podrá suplirse con experiencia en el desempeño de las funciones.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Conserje, Portero, Camarero, Peón y Peón de limpieza.

Art. 12º- POLIVALENCIA

Dado que, por la propia naturaleza de los servicios que se prestan en el sector, existe un alto porcentaje de prestación de servicios a tiempo parcial con jornadas muy reducidas lo que dificulta entre otras cosas la profesionalización del sector, ambas partes consideran fundamental regular expresamente la polivalencia de los trabajadores del sector con el fin de que, los límites de la movilidad funcional y de la regulación de la polivalencia no sean un obstáculo para posibilitar, bien la ampliación de jornadas en contratos a tiempo parcial ya suscritos, bien la posibilidad de contratar inicialmente una jornada mayor.

En base a la manifestación anterior, se acuerda que, con el fin de posibilitar la contratación o la ampliación posterior de un mayor número de jornadas en los contratos a tiempo parcial y siempre dentro de los límites de los supuestos que se definen a continuación, se podrá pactar entre empresa y trabajador la realización de funciones correspondientes a varios grupos profesionales, siempre que así lo acuerden expresamente las partes y se documente, bien en el contrato inicial de trabajo, bien en un documento posterior de novación contractual en el que se amplíe la jornada inicialmente contratada.

En concreto se establecen los siguientes supuestos de polivalencia:

- a) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Coordinador deportivo (grupo 2)
- b) Grupos 3 y 4
- c) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Operario de servicios generales (grupo 5)
- d) Socorrista (grupo 4) y Operario de Servicios generales (grupo 5)

En los supuestos y con los límites contemplados en este artículo, y dado el interés de ambas partes en posibilitar la contratación o ampliación de jornadas que este sistema de polivalencia permite, se pacta expresamente que, con independencia de las funciones que en cada caso pudieran considerarse como prevalentes, la retribución a abonar en cada caso, será la establecida para cada grupo profesional y nivel retributivo proporcionalmente al tiempo de realización efectiva de las funciones propias de cada grupo.

Cuando no concurren las circunstancias previstas en este artículo, será de aplicación lo dispuesto para los supuestos de polivalencia y movilidad funcional en la legislación general.

CAPITULO TERCERO: CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 13º- SALARIOS

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá durante los años 2022, 2023 y 2024 las retribuciones que, para cada grupo profesional, se establecen en las tablas salariales de los Anexos I, II y III de este Convenio. Dichas retribuciones se corresponden con prestación de



servicios a jornada completa.

Los importes brutos anuales establecidos en la citada Tabla salarial incluyen los antiguos salarios base y complementos que se vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

En el supuesto de que las antiguas percepciones computadas en su conjunto anualmente, sean superiores a las establecidas en el texto de este Convenio, la diferencia a favor del trabajador integrará un complemento "ad personam" denominado "Complemento Personal".

En los citados Anexos se establecen, a título orientativo, para cada grupo profesional el precio bruto por cada hora efectiva de trabajo con inclusión de la parte proporcional de la retribución por descanso semanal, pagas extraordinarias, vacaciones y festivos.

En este precio hora no se incluye ni el plus de nocturnidad del artículo 16, ni los pluses por festivo o domingo efectivamente trabajado establecidos en los artículos 17 y 18 de este Convenio.

Art. 14º- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2022, se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2021 en un 4,5%.

Para el año 2023, se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2022 en un 4,5%, excepto para las personas que ostente la categoría de técnico de actividad deportivo (monitor) y cobren por horas, quienes tendrán un incremento de un 4,5% sobre sus salarios reales, si estaban percibiendo durante el año 2022 una retribución por hora inferior a 20 euros, y un incremento de 0,90 euros la hora, si estaban percibiendo en el año 2022 una retribución hora igual o superior a 20 euros. Este incremento excepcional para las personas que ostentan la categoría de técnico de actividad deportivo (monitor) sólo resultará de aplicación para el año 2023.

Para el año 2024, se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2023 en un 3%.

En cualquier caso, los incrementos de las tablas salariales acordados para los años 2022 y 2024 no podrán ser absorbidos o compensados con los complementos personales o voluntarios que estuvieran percibiendo las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación este convenio colectivo.

Art. 15º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal devengará tres pagas extraordinarias al año, denominadas paga de junio, paga de diciembre y paga de marzo, cuyo importe será el que para cada nivel retributivo se establece en la Tablas Salariales que figura como Anexos al presente Convenio.

Para estas pagas extraordinarias se establece el siguiente régimen:

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre:

Estas pagas extraordinarias se percibirán en los meses de Junio y Diciembre del año en curso, pudiendo ser prorrateadas y abonadas mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Ambas pagas se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de Junio, de 1 de enero a 30 de junio, y la de Diciembre, de 1 de julio a 31 de diciembre.

La paga extraordinaria de junio se abonará, en los supuestos en los que no esté prorrateada, antes del 20 de junio del año en curso.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'UGT', followed by a signature that looks like 'Simón', and then several other less legible signatures and initials, including one that resembles 'P' and another that looks like 'S'.

La paga extraordinaria de diciembre se abonará, en los supuestos en los que no esté prorrateada, antes del 20 de diciembre del año en curso

2. Paga extraordinaria de marzo

Esta paga extraordinaria se percibirá en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, pudiendo ser prorrateada y abonada mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Esta paga se devengará por el año completo y para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de Junio, de 1 de enero a 31 de Diciembre.

Su pago se realizará siempre conforme a las tablas vigentes en el año del devengo, y su cuantía es la que se establece en las tablas salariales calculándose conforme a los criterios establecidos en el artículo 14 del presente convenio.

La paga extraordinaria de marzo se abonará, en los términos expuestos, junto con la nómina ordinaria del mes de marzo del año siguiente del devengo.

Art. 16º- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

El personal que preste servicios en horario nocturno, percibirá un complemento salarial por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, denominado "Plus de nocturnidad" proporcional al tiempo de prestación de servicios en horario nocturno y por el importe que, para cada nivel retributivo, se establece en la Tablas Salariales que figura como Anexos al presente convenio.

Como quiera que este plus de nocturnidad sólo se percibe por hora efectivamente trabajada se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Art. 17ª- PLUS FESTIVO

Tendrán la consideración de festivos a los efectos de lo establecido en este artículo, exclusivamente los 14 festivos oficiales fijados anualmente.

Los trabajadores del sector que presten servicios en alguno de los 14 festivos oficiales, percibirán, un Plus Festivo, igual para todas las categorías, por importe bruto que se establece en las tablas salariales que se adjuntan como anexos al presente Convenio.

Como quiera que este plus festivo sólo se percibe por hora efectivamente trabajada en alguno de los 14 festivos oficiales, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Art. 18º- PLUS DOMINGO

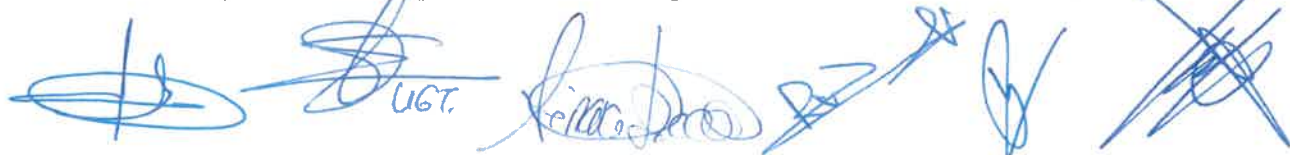
Los trabajadores del sector que presten servicios en domingo, percibirán un Plus Domingo, por hora efectivamente trabajada, igual para todas las categorías, por importe bruto que se establece en las tablas salariales que se adjuntan como anexos al presente Convenio.

Como quiera que este plus domingo solo se percibe por hora efectivamente trabajada en domingo, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Art. 19- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL y RIESGO POR EMBARAZO

A) IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se establece un complemento a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Accidente

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, a signature is followed by the acronym "UGT." in blue capital letters. To the right of "UGT.", there are several more signatures, including one that appears to be "Rosa" and another that is more complex and stylized. The signatures are spread across the width of the page.

de Trabajo y Enfermedad profesional a cargo de la Empresa, hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

B) IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común y Accidente no laboral, en función del número de bajas de trabajador en el año natural y su duración:

1ª Baja: los 10 primeros días de la primera baja del año, la empresa complementará hasta el 80 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 60 incluidos, la empresa complementará hasta el 100 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 61 en adelante la empresa complementará hasta el 90 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

2ª Baja: los 10 primeros días de la segunda baja del año la empresa complementará hasta el 75 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 60 incluidos, la empresa complementará hasta el 90 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 61 en adelante la empresa complementará hasta el 85 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo.

3ª Baja: En la tercera baja del año, la empresa complementará hasta el 75 % del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

En la Cuarta baja y siguientes no habrá ningún complemento a cargo de las empresas, percibiendo el trabajador, únicamente, las prestaciones correspondientes.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que conlleven ingreso del trabajador en centro hospitalario y exclusivamente durante el periodo que dure la hospitalización, la Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Temporal hasta el 90% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

C) Riesgo por embarazo:

En los supuestos en que el INSS reconozca que una trabajadora se encuentra en situación de riesgo por embarazo, las empresas complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir a la trabajadora en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Art. 20- KILOMETRAJE

En los supuestos en que, como consecuencia de su trabajo, sea preciso el desplazamiento del trabajador a un centro de trabajo distinto al que éste ha sido contratado dentro de la misma localidad, se hará efectivo al trabajador el precio del transporte público necesario.

Si el desplazamiento entre dos centros de trabajo de la misma empresa se realiza a una localidad distinta a aquella en que radique el centro de trabajo donde el trabajador ha sido contratado, éste percibirá la cantidad de 0,21 euros por kilómetro. Este valor permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio.

En el caso de Pamplona y dada la concentración e interrelación de municipios existente en su comarca, se entenderá por "localidad" a los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, a la propia comarca de Pamplona definida según los límites del transporte público.

Art. 21- ROPA DE TRABAJO

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año.

El uniforme de Socorrista estará compuesto por: camiseta, pantaloneta, chancletas y gorra.

El uniforme de Monitor de natación estará compuesto por: Camiseta, bañador y chancletas.

La ropa de trabajo de uso ocasional se repondrá en función de su estado.

Para los Técnicos de actividad deportiva (monitores) considerando la variedad de uniformidad que puede existir atendiendo a la diversidad de actividades existentes, se podrá sustituir la entrega de uniformidad por un suplido de 60 euros brutos al año que se harán efectivos a razón de 0,17 euros brutos por día de alta en la empresa con independencia de la jornada diaria de trabajo efectivo.

CAPITULO CUARTO: JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS EXCEDENCIAS Y VACACIONES

Art. 22- JORNADA

Con el objetivo de apostar por los Convenio de ámbito sectorial como símbolo de cohesión de empresas y personas trabajadoras, y más en concreto con las incluidas en el ámbito de aplicación del convenio provincial del Sector de Gestión Deportiva, y al amparo del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece con carácter general y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, una jornada anual a tiempo completo de 1704 horas al año de trabajo efectivo para toda la vigencia del Convenio.

Atendiendo a las condiciones, fundamentalmente el importante esfuerzo físico, que requieren las actividades desarrolladas por los Técnicos de Actividad deportiva (monitores), se establece una Jornada anual a tiempo completo específica para este colectivo de 1.613 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del Convenio.

Técnico de sala: 1637 horas durante toda la vigencia del convenio

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias continuadas de más de 6 horas, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los turnos para realizar estos descansos serán acordados entre el responsable de la Empresa y los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio.

No obstante, cada trabajador podrá disfrutar de 2 días de libre disposición durante los años 2023 y 2024, de carácter no recuperable.

El criterio para el disfrute será el mismo que el punto número 3 del artículo 25 del Convenio

En caso de concurrencia la preferencia se determinará por orden de prestación y en caso de coincidencia, por antigüedad en el puesto.

Art. 23- JORNADA IRREGULAR

De conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada se distribuirá de modo irregular en un 0%

Art. 24- DESCANSO SEMANAL

Se establece que el disfrute del descanso semanal de día y medio ininterrumpido se podrá acumular por periodos de hasta catorce días, procediendo en estos supuestos un descanso de tres días en cada periodo de catorce.

Art. 25- VACACIONES

Se establece un periodo anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

De los 30 días naturales, 15 serán señalados por la empresa y 15 por el trabajador.

Con excepción de los trabajadores contratados específicamente para la campaña escolar, el período de vacaciones a señalar por la empresa se señalará entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

La empresa podrá señalar vacaciones fuera de estos períodos, pero en tal caso los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, en compensación por esta circunstancia, de dos días adicionales en el caso de que todos los días de vacaciones fueran señalados fuera del período de referencia.

Si el número de días señalados fuera del período de referencia fuera inferior a ocho la compensación será de un día adicional de vacaciones.

Estas compensaciones adicionales sólo operarán en los supuestos de disfrute efectivos de vacaciones y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

En cuanto a los días de vacaciones cuyo disfrute corresponda al trabajador, tales días, que deberán agruparse en una sola tanda de quince días naturales, deberán ser comunicados a la empresa por escrito no más tarde de días 31 de marzo del año natural. En caso de no señalarse para la indicada fecha todos o parte de los días cuya elección corresponda al trabajador, éstos pasarán automáticamente a ser señalados por la empresa, conforme a los criterios establecidos anteriormente. En caso de señalarse los quince días por la empresa fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, el trabajador tendrá derecho a disfrutar dos días adicionales de vacaciones de compensación por dicha circunstancia, excepto en el caso de los trabajadores contratados para la campaña escolar. Si el número de días señalado por la empresa fuera del período de referencia fuera inferior a ocho, la compensación será de un día adicional de vacaciones.

La compensación operará en los supuestos de disfrute efectivo de vacaciones, y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

La empresa deberá contestar a las solicitudes de vacaciones a los trabajadores no más tarde del último día del mes siguiente al vencimiento del plazo para presentar las solicitudes, es decir, del 30 de abril. En caso de no contestarse dentro de ese plazo, las vacaciones solicitadas por el trabajador se entenderán automáticamente concedidas.

En cuanto a la elección por los trabajadores de los días de vacaciones se establecen los siguientes criterios:

1. En los términos expuestos, todas las vacaciones cuyo disfrute corresponda a los trabajadores



deberán señalarse en una sola tanda.

2. Quedan excluidos de la posibilidad de señalamiento de vacaciones, como días de máxima productividad, los días del 1 de agosto al 15 de septiembre.

3. Dentro de cada centro de trabajo no podrán coincidir en período vacacional más del 50% de los trabajadores que ocupen un mismo puesto de trabajo existente en el centro. En caso de número impar, se redondeará a la cifra inferior (en caso de tres trabajadores, sólo podrá disfrutar de vacaciones 1).

En caso de concurrir un número de solicitudes superior a la que resulta de aplicar los criterios anteriores, se establecen los siguientes criterios de preferencia:

a) Con carácter principal tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan presentado la solicitud con anterioridad en día, y en caso de coincidencia, en hora de presentación.

b) En caso de concurrencia tanto en día como en hora, tendrá preferencia el trabajador que tenga mayor antigüedad en la empresa.

c) En caso de existir también concurrencia en antigüedad, por sorteo que será realizado por la empresa en presencia de los trabajadores afectados.

4. En caso de cierre del centro de trabajo, las vacaciones se disfrutarán, en todo caso y por todos los trabajadores de la empresa en el período de cierre.

Si el período de cierre fuera inferior a 30 días naturales de vacaciones, se consumirán primero a efectos de lo establecido en el párrafo anterior los días cuyo señalamiento corresponda a la empresa, y sólo agotados éstos, los correspondientes al trabajador

La retribución de vacaciones estará formada por el salario base y los complementos salariales fijos del trabajador, excluyéndose expresamente, habida cuenta que únicamente se perciben por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, en festivo o en domingo, el plus de nocturnidad, el plus festivo y el plus domingo.

Art. 26- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las Horas Extraordinarias se compensarán a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada, tanto si se compensan con tiempo de descanso como si se retribuyen.

Si las horas extraordinarias se realizaran en alguno de los 14 festivos oficiales fijados anualmente, estas se compensarán a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada en alguno de estos días.

El periodo de compensación se establece en 4 meses desde su realización.

Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario.

Art. 27- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales

B) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales

C) Por fallecimiento de:

Cónyuge e hijos: 6 días naturales

Padres, madres, hermanos y hermanas: 3 días naturales



Padres políticos, abuelos y hermanos políticos: 2 días naturales

D) Por enfermedad grave u hospitalización de:

Cónyuge e hijos: 3 días naturales

Padres, padres políticos, abuelos, hermanos y hermanos políticos: 2 días naturales

A los efectos del disfrute de estas licencias, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo, se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.

El disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Si fuera necesario efectuar un desplazamiento entre dos localidades distantes entre sí 200 Km. ó más, los permisos contemplados en los apartados C) y D) precedentes, podrán incrementarse:

En 1 día si la distancia entre localidades es entre 200 y 400 Km.

En 2 días si la distancia entre localidades es superior a 400 Km.

E) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el de matrimonio): 1 día

F) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico o profesional, reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia o el Gobierno de Navarra, no siendo objeto de permiso retribuido el tiempo necesario para el desplazamiento, salvo que dicho desplazamiento tenga lugar dentro de los límites de la Comunidad Foral de Navarra, en cuyo caso el tiempo necesario para el desplazamiento tendrá la consideración de permiso retribuido.

I) Licencia retribuida con limitación horaria de hasta un máximo de 10 horas al año, para asistir a consulta médica o para acompañar a consulta médica a su cónyuge y a parientes de primer grado por línea directa por consanguineidad.

En los supuestos contemplados en los apartados A), B), C) y E) a F), los días de permiso comenzarán a contar a partir del hecho causante.

Las licencias contempladas en este artículo referidas al cónyuge se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menos un año de antelación al hecho causante y acrediten estas circunstancias con una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Art. 28- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

En esta materia resultara de aplicación lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 2 años con reserva de puesto de trabajo y sin derecho a cómputo a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente no podrá utilizar esta excedencia para trabajar en empresas del sector o similares como gimnasios o clubes deportivos.

El derecho al disfrute de esta excedencia solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador

una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Además, y por una sola vez durante la vigencia del Convenio, los trabajadores podrán disfrutar de una sola excedencia voluntaria de una duración mínima de dos meses y máxima de cuatro años, con reserva de puesto de trabajo durante dos años.

Art. 29- REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE UN MENOR

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de entre un medio y un octavo de la duración de la jornada habitual. El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad.

Art. 30- PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

Las personas trabajadoras que tengan derecho al permiso para el cuidado del lactante establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo o bien sustituirlo por un permiso retribuido, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad, de catorce días naturales, ó 16 días naturales en caso de parto múltiple.

Esta opción deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad.

CAPITULO QUINTO: CONTRATACIONES Y CESES

Art. 31- CONTRATOS FORMATIVOS PARA LA OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL ADECUADA

La retribución de las personas trabajadoras contratadas a través de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada será de un 90% de la retribución establecida en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Art. 32- CONTRATOS EVENTUALES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que se podrá ampliar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción hasta nueve meses.

Art. 33- CESES Y PREAVISOS

Los trabajadores comunicarán a la Empresa su decisión de causar baja voluntaria en la misma por escrito y con una antelación mínima de 15 días

La falta de preaviso facultará a la empresa a deducir de la liquidación final el número de días de falta de preaviso.

Igualmente, la Empresa deberá comunicar al trabajador la finalización de su contrato por escrito y con una antelación mínima de 15 días, excepto en los supuestos en que tuviera concertado con el trabajador un contrato de interinidad en el que no se pueda prever la fecha de finalización de la causa de la sustitución y en los supuestos de despido disciplinario.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'UGT.', followed by a large, stylized signature, then another signature, and finally a large 'X' mark. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around these main signatures.

Art. 34- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

35.1- El cambio de titularidad de la contrata de gestión de un servicio o instalación deportivos no extinguirá por si misma en todos los supuestos la relación laboral.

Se establece que el contratista entrante quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, exclusivamente con relación a los trabajadores de la empresa cesante integrados en los grupos profesionales 2, 3, 4, 5 y 6 del sistema de clasificación profesional establecido en el artículo 11 del presente Convenio, por ser los trabajadores que tienen una más directa vinculación con la instalación cuya gestión se contrata, y que tengan una antigüedad mínima en el centro de trabajo de cuatro meses, con independencia de la modalidad contractual suscrita.

35.2- Los trabajadores que cumplan los requisitos fijados en el párrafo anterior y que, en el momento de cambio de titularidad de la contrata de gestión deportiva, se encontrasen en situación de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquier otra situación que produzca reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular. Se entiende que computan a los efectos de la antigüedad mínima exigida en el párrafo anterior, los periodos de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca reserva del puesto de trabajo.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores, pasará a ser subrogado por la nueva titular en concepto de interino, hasta tanto se produzca la finalización de la causa de la sustitución.

35.3- En los supuestos en que un trabajador preste servicios para un mismo empleador en distintos centros de trabajo por existir distintas contratas, si se produjera el cambio de titularidad de una de las contratas de gestión deportiva, operará la subrogación regulada en este artículo exclusivamente por la jornada de trabajo objeto de la contrata que cambia de titularidad. De igual forma se actuará en los supuestos en que se haya pactado expresamente la polivalencia.

35.4- En los supuestos de cambio de titularidad de la contrata, la empresa saliente deberá acreditar, con una antelación mínima de una semana a la fecha de efectos del cambio de titularidad, a la empresa entrante los siguientes aspectos:

- Relación del personal de dicho centro de trabajo con indicación de antigüedad en el centro de trabajo, jornada de trabajo, horario de prestación de servicios, copia del contrato de trabajo y en su caso novaciones contractuales, vacaciones disfrutadas y/o pendientes de disfrutar y última nómina de que se disponga, incluyendo al personal con el contrato suspendido por alguna de las causas indicadas en el apartado 2 de este artículo.
- Certificación de que los trabajadores afectados por la subrogación se encuentran al corriente en la percepción de sus salarios en la fecha del cambio de titularidad de la contrata.
- Certificación expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social que acredite que la empresa saliente se encuentra al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.
- Acreditación suficiente de la fecha en que la empresa saliente tuvo conocimiento de la extinción, renuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En los supuestos en que la empresa saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los aspectos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión.

En los supuestos en que, como consecuencia del incumplimiento de las acreditaciones citadas, se produjeran perjuicios económicos para la empresa entrante, responderá civilmente del importe de los mismos la empresa saliente.

La empresa saliente liquidará al trabajador las pagas extraordinarias y otros conceptos salariales de vencimiento superior al mensual devengados y no cobrados en la fecha de finalización de su

contrata, a excepción de las vacaciones.

Las vacaciones generadas y no disfrutadas, así como su coste en Seguridad Social en el supuesto en que se liquiden, serán objeto de compensación entre la empresa entrante y la saliente.

CAPITULO SEXTO: VARIOS

Art. 35- ABONO DE NÓMINA

El abono de la nómina mensual se realizará dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de devengo.

Art. 36- FORMACION

Todas las empresas se comprometen a elaborar anualmente un plan de formación.

Art. 37- SALUD LABORAL

A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión en la que se propongan y definan las posibles actuaciones a desarrollar en materia de salud laboral.

Art. 38- ACUMULACION DE HORAS SINDICALES

El crédito horario mensual del que disponen los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal de una empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores siempre que exista acuerdo favorable al respecto entre los representantes de un mismo colegio electoral.

Cuando tal pacto se produzca se deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa.

Art. 39- CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Ninguna de las empresas afectadas por el Convenio Autonómico del Sector de Empresa Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos de Navarra, podrá descogarse de éste de forma unilateral.

En el caso de que alguna empresa tenga la intención de plantear un proceso de descuelgue del Convenio, deberá comunicárselo por escrito a la Comisión Paritaria con 10 días naturales de antelación al inicio del proceso. En la comunicación deberá constar los motivos por los que plantea el proceso de descuelgue y el calendario previsto de reuniones o asambleas con los trabajadores.

Este descuelgue deberá negociarlo y pactarlo con la representación legal de los trabajadores de la Empresa (Delegados de Personal o Comité de Empresa). Este periodo de consultas entre los representantes legales de los trabajadores y los representantes de la empresa tendrá una duración de 15 días, prorrogables por acuerdo entre las partes. En el caso de que en alguna empresa o centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, y estos no opten por atribuir su representación para la negociación según el artículo 41.4.a) del Estatuto de los Trabajadores, la negociación y el posible pacto será realizado, por la Comisión Negociadora del Convenio.

En caso de acuerdo, éste debe ser comunicado a la comisión paritaria del Convenio en el plazo de 10 días naturales.

Si no hay acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures appear to be of various individuals, likely representing the parties to the agreement.

empresa, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que cuenta con un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si no se alcanzase acuerdo favorable de cuando menos el 75% de la Comisión Paritaria, se deberá recurrir a los procedimientos de mediación establecidos en el Tribunal Laboral de Navarra.

Se descarta, de todas las maneras, la posibilidad de recurrir al arbitraje obligatorio que marca el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40- INFRACCIONES Y SANCIONES

Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar con la suficiente antelación, los motivos que justifiquen la falta al trabajo.
- c) El abandono de los servicios sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios o riesgos que ocasione a la Empresa, a los usuarios o a sus propios compañeros de trabajo, no deba ser considerada falta grave o muy grave.
- d) Omisión en la obligación de fichar.
- e) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.
- f) No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Temporal, así como los cambios de residencia y domicilio, y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de seguridad social.
- g) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave.

Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

- a) Una falta de puntualidad, siempre que suponga un grave perjuicio para la empresa o los usuarios o entrañe riesgo para éstos.
- b) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
- c) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.
- d) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicios, con perjuicio para la empresa o los usuarios.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días, siempre que haya mediado sanción por escrito.
- g) Fichar por otro trabajador/a.
- h) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave.

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

- a) Dos o más faltas de puntualidad, siempre que supongan un grave perjuicio para la Empresa o los usuarios, o entrañen riesgo para éstos.
- b) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de doce meses.
- c) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves



perjuicios a la Empresa o a los usuarios.

- f) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.
- g) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo desarrollado.
- h) El hurto, robo o complicidad, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa, o centro de trabajo donde se desarrolle la actividad.
- i) El abuso de autoridad.
- j) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier acto fraudulento tendente a conseguir o a prolongar dicha situación.
- k) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

SANCIONES:

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.

Las faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas previamente a la representación del personal, cuyas consideraciones serán escuchadas por la Empresa con anterioridad a la imposición de la sanción, que en todo caso será facultad de ésta.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

- a) Faltas Leves: Amonestación escrita

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- b) Faltas Graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

- c) Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido.

Art. 41- PRESCRIPCION DE LAS FALTAS

Atendiendo a su grado, las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Faltas graves a los veinte días, y las Faltas Muy Graves a los sesenta días.

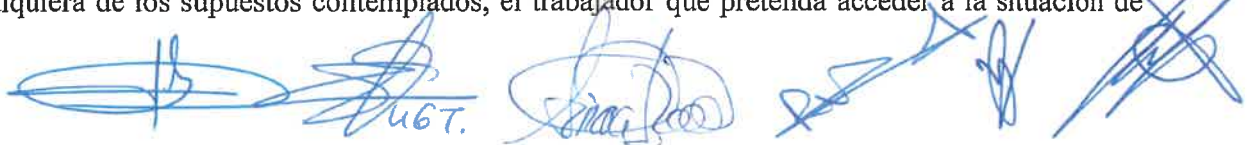
En todos los casos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art.42 JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

A partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Navarra los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente podrán acceder a la jubilación parcial por su voluntad siempre que se jubilen al menos al 50% de su jornada en el momento de la solicitud.

Si pretende jubilarse a un porcentaje inferior al 50%, será preciso acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En cualquiera de los supuestos contemplados, el trabajador que pretenda acceder a la situación de



jubilación parcial deberá preavisarlo con una antelación mínima de seis meses a la fecha que desee jubilarse

Art. 43- MEDIDAS PARA LA MEJORA DEL EMPLEO

43.1 - Las partes acuerdan que los trabajadores fijos y discontinuos y los trabajadores a tiempo parcial, en caso de tener la capacitación profesional necesaria, tendrán derecho preferente a cubrir vacantes que se produzcan en el centro de trabajo donde prestan sus servicios, siguiendo para ello el procedimiento que a continuación se detalla.

Se anunciará la vacante a la plantilla del centro donde queda la vacante libre con un plazo de antelación suficiente para que quien esté interesado/a se pueda apuntar como solicitante de la misma. En ese anuncio se establecerán los requisitos necesarios que se van a valorar y las condiciones concretas del puesto (horario, salario, etc.). Sobre los requisitos y puntuaciones, los delegados de personal deberán elaborar un informe previo de cara a garantizar la mayor objetividad posible del proceso.

La valoración de los candidatos se hará en base a los requisitos exigidos. En caso de que haya igualdad en más de un candidato, la empresa decidirá finalmente quien cubre definitivamente la vacante, tras mantener una entrevista con estos posibles candidatos y tener en cuenta determinados criterios, como la mayor antigüedad en la empresa, mayor edad y menor porcentaje de jornada contratada.

43.2- En el caso de que se vaya a cubrir una vacante de forma temporal, salvo en los supuestos en los que por cuestiones de urgencia sea organizativa o productivamente complicado, se seguirá el siguiente proceso:

- Las personas interesadas en cubrir posibles vacantes temporales lo manifestarán a la dirección de la empresa. Con el personal interesado se confeccionará una lista con un orden de llamamiento y de puestos que pueda cubrir cada persona.
- Se realizarán los llamamientos teniendo en cuenta las necesidades concretas de cada vacante y siguiendo el orden establecido.
- La aceptación de la vacante temporal ofertada tendrá carácter voluntario. La persona que no acepte el ofrecimiento recibido pasará al último lugar de la lista.
- Si alguien quiere entrar en la lista de sustituciones con posterioridad a haberse establecido el primer orden de llamamiento, podrá hacerlo, pero se situará en el último lugar de la lista.
- Los delegados harán un informe previo al orden de la lista inicial para garantizar la objetividad de la misma.
- Ningún trabajador superará el 100% de la jornada por cubrir alguna vacante, salvo situaciones excepcionales que puedan producirse, bien por no haber ninguna persona interesada en cubrir la vacante temporal, bien por no haber nadie capacitado para cubrirla

Art. 44- REVISION LEGAL

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Art. 45- SOMETIMIENTO AL TRIBUNAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE NAVARRA

1º- Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos



Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2º- Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y la Empresa en las materias que se que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Se establece un plus denominado "Plus de Vinculación" a percibir en cada una de las doce mensualidades por los trabajadores que cumplan unos determinados requisitos de vinculación con la empresa en los términos siguientes:

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 2 años y un día, percibirán por este concepto un 2% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 3 años y un día, percibirán por este concepto un 4% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 4 años y un día, percibirán por este concepto un 6% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los expresados porcentajes no son acumulativos.

Para percibir este plus en cada uno de los porcentajes fijados se deben haber completado íntegramente cada uno de los tramos de vinculación de, 2 años y 1 día, 3 años y 1 día y 4 años y 1 día.

En los supuestos de subrogación contemplados en el artículo 34 del presente Convenio, los trabajadores que queden adscritos al nuevo titular y perciban el Plus de Vinculación lo mantendrán en los términos en los que vinieran percibiendo dicho plus a la fecha de efectividad de la subrogación.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA- PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este convenio sectorial autonómico, en atención a las facultades atribuidas por los artículos 83.2 y 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, dotan de prioridad aplicativa al presente Convenio Sectorial autonómico en el ámbito de Navarra, frente a cualquier otro Convenio Colectivo de ámbito estatal que concurra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación. Así mismo, en virtud de lo dispuesto en los artículos anteriormente referidos, expresan que las materias negociadas en este ámbito, no podrán ser modificadas por Convenio de



ámbito superior, reservándose los firmantes de este convenio sectorial, las competencias de incluir otras materias de ámbito superior.

Igualmente, las partes firmantes consideran necesario la cohesión de las condiciones laborales de las empresas y trabajadores del sector, y evitar el perjuicio que supone para todo el sector la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas en el ámbito sectorial. Por ello las partes consideran que las condiciones pactadas en este Convenio deben de garantizar las condiciones laborales básicas del sector, y, en consecuencia, asumen el compromiso de no negociar en el ámbito de la empresa condiciones laborales inferiores

DISPOSICION FINAL TERCERA - PLANES DE IGUALDAD

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

-Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586) , las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

-Concepto de los Planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

-Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u



oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

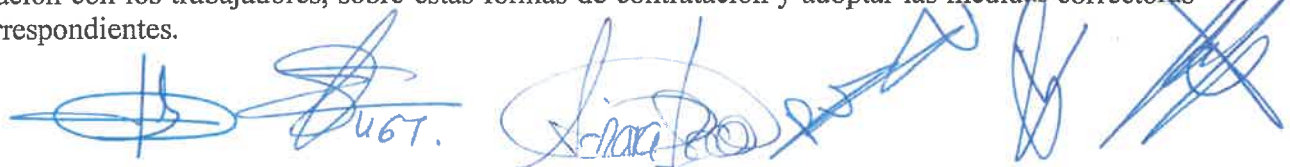
- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
- k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

-Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.



e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

-Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

-Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

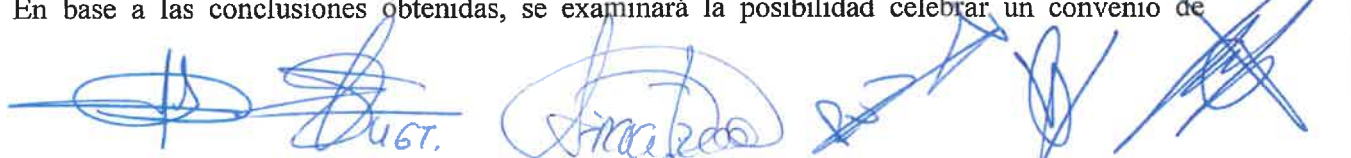
a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas a las que les resulta de aplicación el presente convenio.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

e) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'DUGT.', followed by a signature that looks like 'Amor', and then several other stylized initials and signatures, some of which are crossed out with a large 'X'.

colaboración con el Instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio.

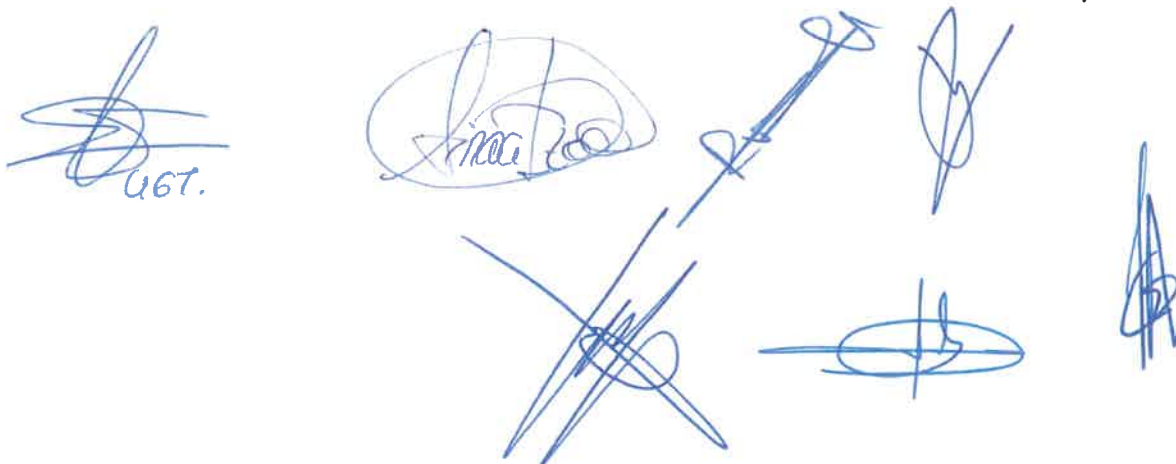
DISPOSICION FINAL CUARTA – COMISION TRIPARTITA

Se acuerda la creación de una comisión tripartita, en donde se contará con la participación de las entidades locales, con el fin de analizar, controlar e intentar mejorar las condiciones del sector

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

El presente convenio queda abierto a la adhesión de las Centrales Sindicales con representación en el sector que no hubieran suscrito inicialmente el mismo.

Para que tenga valor la citada adhesión, la organización sindical que pretenda adherirse deberá comunicarla de manera fehaciente a las Organizaciones sindicales y a la Asociación empresarial firmantes

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, a signature is followed by the text "Q67.". In the center, there is a signature enclosed in an oval. To the right of this, there are several other signatures, some of which are crossed out with large 'X' marks. The signatures are stylized and vary in complexity.

ANEXO I: TABLA SALARIAL DE 1-1-2022 A 31-12-2022

Categoría Profesional	Salario Base (12 pagas)	Paga julio Navidad	Paga primavera (100.00%)	Total año	Salario hora bruto	Plus nocturnidad fórmula/hora
Grupo 1	1.780,58	1.780,58	1.780,58	26.708,70	15,67	3,12
Grupo 2	1.624,35	1.624,35	1.624,35	24.365,25	14,30	2,85
Grupo 3 general	1.374,46	1.374,46	1.374,46	20.616,90	12,10	2,41
Monitor	1.374,46	1.374,46	1.374,46	20.616,90	12,78	2,54
Grupo 4 general	1.374,46	1.374,46	1.374,46	20.616,90	12,10	2,41
Técnico sala	1.374,46	1.374,46	1.374,46	20.616,90	12,59	2,52
Grupo 5	1.311,96	1.311,96	1.311,96	19.679,40	11,55	2,31
Grupo 6	1.249,50	1.249,50	1.249,50	18.742,50	10,99	2,20

Plus Festivo: 3,18 €/h.

Plus Domingo: 3,18 €/h

Kilometraje: 0,21 €/km.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a signature that appears to be 'UGT.' and several other illegible marks.

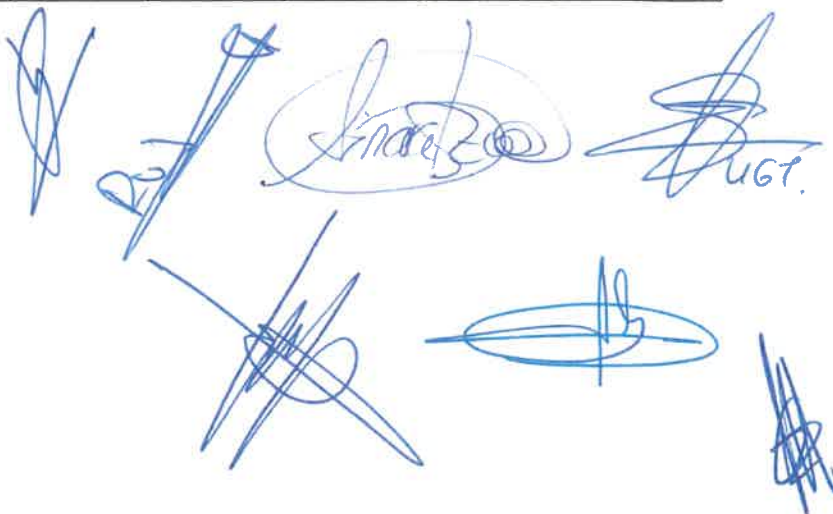
ANEXO II: TABLA SALARIAL DE 1-1-2023 A 31-12-2023

Categoría Profesional	Salario Base (12 pagas)	Paga julio Navidad	Paga primavera (100.00%)	Total año	Salario hora bruto	Plus nocturnidad fórmula/hora
Grupo 1	1.860,71	1.860,71	1.860,71	27.910,65	16,38	3,26
Grupo 2	1.697,45	1.697,45	1.6297,45	25.461,75	14,94	2,98
Grupo 3 general	1.436,31	1.436,31	1.436,31	21.544,65	12,64	2,52
Monitor	1.436,31	1.436,31	1.436,31	21.544,65	13.36	2,65
Grupo 4 general	1.436,31	1.436,31	1.436,31	21.544,65	12,64	2,52
Técnico sala	1.436,31	1.436,31	1.436,31	21.544,65	13,16	2,63
Grupo 5	1.371,00	1.371,00	1.371,00	20.565,00	12,07	2,41
Grupo 6	1.305,73	1.305,73	1.305,73	19.585,95	11,48	2,30

Plus Festivo: 3,18 €/h.

Plus Domingo: 3,18 €/h

Kilometraje: 0,21 €/km.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered below the table. Some are stylized and overlapping, while others are more distinct. One signature on the right appears to include the word "UGT.".

ANEXO III: TABLA SALARIAL DE 1-1-2024 A 31-12-2024

Categoría Profesional	Salario Base (12 pagas)	Paga julio Navidad	Paga primavera (100.00%)	Total año	Salario hora bruto	Plus nocturnidad fórmula/hora
Grupo 1	1.916,53	1.916,53	1.916,53	28.747,95	16,87	3,36
Grupo 2	1.748,37	1.748,37	1.748,37	26.225,55	15,39	3,07
Grupo 3 general	1.479,43	1.479,43	1.479,43	22.191,45	13,02	2,60
Monitor	1.479,43	1.479,43	1.479,43	22.191,45	13,76	2,73
Grupo 4 general	1.479,43	1.479,43	1.479,43	22.191,45	13,02	2,60
Técnico sala	1.479,43	1.479,43	1.479,43	22.191,45	13,55	2,71
Grupo 5	1.412,13	1.412,13	1.412,13	21.181,95	12,43	2,48
Grupo 6	1.344,90	1.344,90	1.344,90	20.173,50	11,82	2,37

Plus Festivo: 3,18 €/h.

Plus Domingo: 3,18 €/h

Kilometraje: 0,21 €/km.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature in the center, a signature to the right that appears to say 'DUGT.', and several other initials and marks scattered around.

ANEXO IV

Modelo de comunicación de las personas trabajadoras manifestando la adhesión al Convenio Colectivo de Empresas y Entidades Privadas gestoras de Servicios y Equipamientos deportivos propiedad de otras entidades de Navarra

A la Dirección de la Empresa.....

Pamplona, a de ----- de 2023

Muy Sres. nuestros:

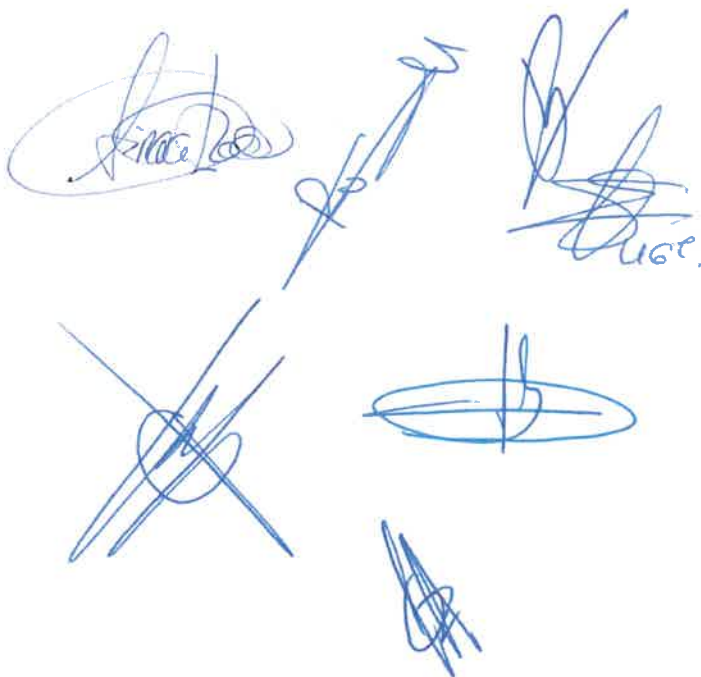
Habiendo tenido conocimiento del acuerdo alcanzado el día 15 de Febrero de 2023 entre la Asociación Navarra de Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de entidades públicas y/o privadas (AGEDENA) y las Confederaciones sindicales CC.OO y UGT, referente a la firma de un convenio de eficacia limitada para el sector de empresas y entidades privadas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades de Navarra, y enterado de las condiciones establecidas en el citado convenio, por la presente les manifiesto mi decisión libre y voluntaria de adherirme al mismo.

Lo que les comunico a los efectos oportunos, al tiempo que les ruego acusen recibo de la presente comunicación.

Nombre y apellidos:

(Firma)

DNI:

The block contains several handwritten signatures and initials in blue ink. At the top left, there is a signature that appears to be 'Ana L...'. To its right is a large, stylized 'X' or 'Z' mark. Further right is another signature that looks like 'UGT'. Below these, there are more signatures, including one that is a large circle with a cross through it, and another that is a simple oval. At the bottom right, there is a small, scribbled signature.

