

# **INFORME DE SEGUIMIENTO MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

**4,3 y 2 de marzo**



## El agro navarro recibió 20 millones en indemnizaciones por los daños del mal tiempo

El dinero abonado por Agroseguro en 2018 casi cuadruplica el de 2016

El calor adelanta cultivos que están en riesgo ante las previsibles heladas

PÁG. 16-17



Las calles de Bera acogieron el 40 aniversario de su desfile de 'Inudeak eta Artzaiak'.

JOSÉ ANTONIO GOÑI

## Navarra saluda al carnaval

Cientos de personas participan en los desfiles repartidos por toda la geografía foral

PÁG. 20-23

## Venezuela, en vilo tras el anuncio de Guaidó de su regreso al país

La oposición convoca para hoy movilizaciones en contra de Maduro

PÁG. 6



Iñaki Úcar Marqués.

## La NASA premia la idea de un navarro y su equipo

El cascantino Iñaki Úcar participó en el diseño de una 'app' innovadora

PÁG. 59

## Recuperada en Navarra una cabeza de elefante

PÁG. 19

NACIONAL	2	DEPORTES	29
INTERNACIONAL	6	CLASIFICADOS	53
ECONOMÍA	10	ESQUELAS	64
OPINIÓN	11	FARMACIAS	67
NAVARRA	16	CARTELERA	75
NAFAR	28	LOTERÍAS	77



## Osasuna se consolida y abre hueco

El equipo femenino ya está matemáticamente en 1ª B

PÁG. 38 y 52/40-41



Saralegi y Vicente, ayer en Errazkin.

ZABAL

## Los primos Saralegi, nuevos campeones de la aizkora

Los navarros Rubén Saralegi e Iker Vicente dialogan sobre el mundo de la aizkora

PÁG. 50-51



# Las fusiones regionales, más cerca tras la operación frustrada de Abanca

## Unicaja e Ibercaja completan la ecuación de grupos forzados a integrarse

**El objetivo es ganar tamaño en un desafiante entorno digital y con competidores ajenos al sector bancario**

**Como cualquier proceso de integración, habrá cierre de oficinas y reestructuración de las plantillas**

J. M. CAMARERO Madrid

Este mes se cumple el décimo aniversario de la intervención del Banco de España en Caja Castilla-La Mancha, la primera entidad de carácter autonómico que no resistió los envites de la crisis y tras la que se inició una oleada de fusio-

nes bancarias que aún hoy, diez años después, se mantiene en vigor. Aunque a la incesante actividad integradora de los primeros pasos de crisis le siguió un goteo de operaciones no menos llamativas, el sector sigue preparado para cuantificar otra etapa de uniones. Y todas las miradas se dirigen a las cuatro entidades regionales que protagonizarán algún movimiento a corto o medio plazo: Unicaja, Liberbank, Abanca e Ibercaja. De la fórmula se emancipa Kutxabank por decisión propia, cuyos gestores mantienen su plan autónomo controlado por las fundaciones de las cajas vascas.

Pero el resto está abocado a integrarse. La fallida operación de compra de Abanca por hacerse con Liberbank ha abierto la puerta a nuevos movimientos en la banca española, donde apenas quedan 15 grandes grupos de las

casi 50 entidades activas hace una década. Una vez superada la crisis, es la nueva realidad la que les obligará a integrarse, según apuntan los expertos del sector: la necesidad de digitalizarse y los competidores ajenos al sector puramente bancario (plataformas, aplicaciones, filiales bancarias de operadoras y de supermercados *online*...). Se precisan cantidades ingentes de dinero para acometer estas inversiones y solo con más tamaño lo lograrán.

Abanca (procedente de NovaCaixa Galicia) ha plantado el germen de los movimientos que están por venir con la intención pública de hacerse con el accionariado de Liberbank —la entidad que integra las cajas de Asturias, Cantabria, Extremadura y Castilla-La Mancha—. La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) le instó a plantear una OPA como

marca la ley. Pero los gestores no lo hicieron al entender que sin acceder a las cuentas no podrían lanzarse a plantear la operación.

Al mismo tiempo, Liberbank se encuentra desde diciembre en negociaciones con Unicaja (la entidad de origen malagueño que integra a CEISS, resultado a la vez de Caja España y Duero); una integración que sigue su "hoja de ruta". De materializarse, sería la sexta entidad de España por volumen de activos. Y esa cuestión de tamaño es la que impulsa al sector regional a fusionarse.

"Veó la mayor probabilidad de fusiones entre los bancos regionales", explica Marco Troiano, director de entidades financieras de Scope Ratings. Para este experto, la banca que aún está ligada al negocio autonómico necesita "crecer y competir con franquicias nacionales más grandes". E incluso po-

drían adentrarse en los movimientos societarios otros grupos como Banco Sabadell o Bankia, apuntan fuentes del sector.

Marco Troiano señala que "el tamaño importa porque en los próximos años la calidad de los servicios financieros digitales se convertirá en un motor cada vez más importante para adquirir y retener clientes". Hacían falta inversiones millonarias para desarrollar una actividad más ligada en el entorno tecnológico, con la incorporación de personal vinculado al mundo de la ingeniería o las matemáticas para gestionar un volumen tan complejo y elevado de datos (pagos, tarjetas, etc.). La banca los utiliza para gestionar su política de financiación y comercialización de todo tipo de productos de forma inmediata. Y sin un tamaño grande, es imposible acometer estas necesidades.



Una oficina de Liberbank en la ciudad asturiana de Oviedo.

REUTERS

### Menos presencia física

Por eso, al menos hasta ahora, los ejecutivos de la gran banca, como Santander, BBVA o CaixaBank, han descartado cualquier tipo de protagonismo en una nueva oleada de fusiones con entidades medianas. Aunque nada puede descartarse. Ni siquiera que España tenga en poco tiempo menos de una decena de grandes entidades financieras.

La integración de la banca que aún puede fusionarse traerá ineludiblemente consecuencias para los clientes. Como en todo proceso de absorción, se procederá al cierre de oficinas bancarias, sobre todo aquellas que se encuentren más solapadas en determinadas provincias, así como a la reestructuración de las plantillas. Las comunidades más afectadas por todos estos movimientos bancarios serán aquellas donde estas entidades tienen mayor implantación: Galicia, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Extremadura, Castilla-La Mancha, Andalucía, La Rioja o Aragón, entre otras. Mientras tanto, las *fintech* y otro tipo de compañías hasta hace poco relegadas a un segundo plano van tomando un protagonismo que acelerará el proceso de integración.

## Día cree que desaparecerá con la propuesta de Fridman

**Avisa a la CNMV que la ampliación de 500 millones del inversor ruso le llevará a la disolución o al concurso**

J. M. C. Madrid

Aviso de última hora, en pleno domingo, del consejo de administración de Día ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). En un hecho relevante, la dirección de la cadena de supermercados ha advertido de las consecuencias que puede tener para la compañía la ampliación de capi-

tal planteada por su máximo accionista, la firma LetterOne capitaneada por el magnate ruso Mijaíl Fridman: la empresa se verá abocada a la disolución o al concurso de acreedores.

La alerta lanzada por Día llega cuando apenas restan dos semanas para que tenga lugar la junta de accionistas (el próximo día 20) en la que los propietarios decidi-

rán el futuro de la corporación. Para el actual consejo, la oferta de LetterOne, "tal y como está configurada actualmente, no proporciona soluciones eficaces e inmediatamente ejecutables a los desafíos a los que se enfrenta la compañía en el corto plazo". Este comunicado se une al emitido el pasado viernes, donde el consejo mostraba su desacuerdo con la propuesta de LetterOne, que controla un 29% de la sociedad.

Si los accionistas no aprueban el plan y LetterOne no consigue el control de Día, podría no haber ninguna alternativa viable para la cadena "más allá de una reestructuración financiera completa, la

insolvencia o la disolución", alegan. El inversor ruso requiere la aceptación de la OPA a 0,67€ por acción por al menos el 50% de los accionistas excluyendo a LetterOne, lo que "limita la posibilidad de los actuales accionistas de participar de la futura creación de valor".

Además, tampoco consigue solventar algunos problemas, como la situación actual de patrimonio neto negativo, los vencimientos de deuda del 31 de mayo de 2019. Y tampoco da una solución alternativa a la estructura de capital si fracasa la OPA. No obstante, la empresa está dispuesta a alcanzar una solución viable con LetterOne por su experiencia en el sector.

CONTACTE CON NOSOTROS

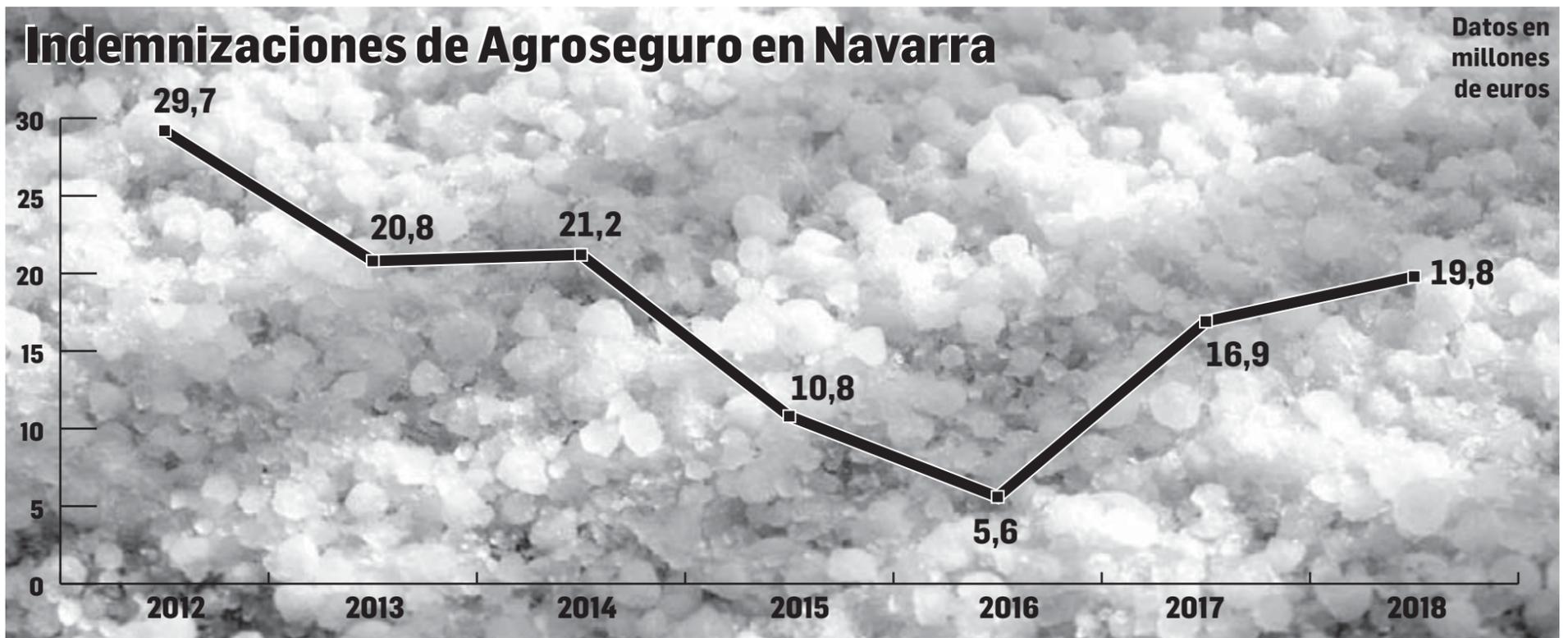
Teléfono

948 23 60 50

Email

redaccion@diariodenavarra.es

## Economía



# Las indemnizaciones en el campo por daños climáticos suman 20 millones

## El dinero abonado por Agroseguro en 2018 casi cuadruplica el de 2016

**El pedrisco ocasionó graves pérdidas y cereal, viña y hortalizas acaparon el 80% de las indemnizaciones**

**M. CARMEN GARDE**  
Pamplona

Nuevo año catastrófico para el campo navarro. A lo largo de 2018 los cultivos navarros sufrieron golpes de calor, episodios de lluvias torrenciales, heladas y, sobre todo, importantes tormentas de granizo. Semejante elenco de adversidades meteorológicas dejó un elevado reguero de pérdidas económicas en los bolsillos de decenas de productores. Notodos recuperaron su inversión. Solo aquellos que disponían de seguro pudieron recuperar parte del valor que sus cosechas habrían alcanzado en el mercado si habrían llegado a un buen puerto. Agroseguro (un 'pool' formado por 21 aseguradoras privadas a través del cual agricultores y ganaderos protegen sus explotaciones) destinó casi 20 millones de euros a compensar los daños producidos por el tiempo a lo largo y ancho de la Comunidad foral.

Se trata de una de las cuantías más elevadas pagadas por Agroseguro en los últimos años. Los casi 20 millones de euros suponen unos tres millones más que la cifra desembolsada en 2017, un

año que también fue duro para el sector primario. Además, las indemnizaciones de 2018 casi multiplican por cuatro lo abonado en el ejercicio 2016 (5,6 millones) y duplican las efectuadas en 2015 (10,9 millones).

A nivel nacional, Agroseguro batió récord el año pasado. Dedicó 755 millones para compensar los daños a los cultivos, lo que constituye el segundo año de mayor siniestralidad en la historia del seguro agrario combinado creado por ley en el año 1978. Solo le supera 2012 con casi 767 millones. Precisamente, 2012 también ostenta la indemnización récord en Navarra, con cerca de 30 millones.

### Más de 25.000 parcelas

Cuando un campo sufre daños el productor presenta un parte de siniestro en Agroseguro con el fin de que los peritos de la firma vayan a tasar los daños y así recibir la correspondiente indemnización. A lo largo de 2018 la entidad recibió partes relativos a más de 25.000 parcelas. De ellas, casi el 65% correspondieron a producciones de herbáceos extensivos como, por ejemplo, trigo y cebada. Le siguieron en importancia las explotaciones dedicadas a la uva de vino y las de hortalizas.

De hecho, los cereales fueron los cultivos más afectados, con cerca de 26.000 hectáreas siniestradas el año pasado. Suponen al-



Imagen de un racimo de uva con daños por pedrisco en julio. S.E./ARCHIVO

rededor del 12% de la superficie asegurada (212.000 hectáreas).

La mitad de ellas -unas 13.000 hectáreas- sufrieron daños a raíz de tormentas con pedrisco, un re-

vés climatológico que también está detrás de los daños registrados en el 90% de las hectáreas siniestradas en los campos de viña de la Comunidad foral.

También resultaron afectadas por el pedrisco y lluvias torrenciales las producciones de hortalizas (tomate, calabacín, pepino, alcachofa, espárrago, pimiento, etc), con más de 5.500 hectáreas. En Navarra se aseguran unas 12.400 hectáreas de hortalizas, lo que supone que, en 2018, casi la mitad sufrió algún problema.

Los tres cultivos mencionados (cereal, viña y hortalizas) acumulan casi el 80% del total de las indemnizaciones para el sector agrícola en la Comunidad foral.

### La Ribera, la más castigada

Por comarcas, la Ribera fue la más zona castigada, con más de 12.000 hectáreas siniestradas, sobre todo, por pedrisco, inundación por lluvia torrencial y fauna cinegética (conejos y jabalí principalmente).

Le sigue Zona Media y la comarca de Tierra Estella, con 4.518 y 4.243 hectáreas afectadas, respectivamente, donde también destacaron los daños por pedrisco. Este riesgo ocasionó siniestros en el 70% de las hectáreas siniestradas de la Baja Montaña.

"Lo impredecible del tiempo en 2018 volvió a evidenciar la necesidad de que los productores estén protegido mediante un seguro agrario. Navarra es una de las comunidades donde más tradición aseguradora existe", apunta el director provincial de Agroseguro, Javier Zarcero.



Un melocotonero florecido en pleno invierno en un campo de Tudela.

BLANCA ALDANONDO

## Las cosechas de uva, fruta y almendra, en riesgo ante las previsibles heladas

**Preocupación porque ya hay árboles en flor y el riesgo de heladas que mermen la producción persiste hasta mayo**

**M.C. GARDE**  
Pamplona

Mientras los urbanitas disfrutan de la 'locura' de tomar el sol en pleno febrero, los propietarios de campos de viñedos, frutales y al-

mendros contienen la respiración. Hace días que ya se ven almendros en flor en muchas zonas de la Comunidad foral. Incluso hay frutales en la Ribera, como melocotoneros, que también han echado la flor o están iniciando el

llamado brote primaveral. La ausencia de lluvias y las elevadas temperaturas han acelerado el ciclo vital de estos cultivos en un momento del calendario en el que aún es demasiado elevado el riesgo de heladas.

Una helada cuando el fruto está en proceso de brotación o floración podría dar al traste con una buena parte de la cosecha. Y es que una helada en esas fases es uno de los problemas más determinantes para la producción. "Estoy preocupado porque con este panorama de temperaturas puede pasar de todo. Cuando las temperaturas no son normales, y no lo están siendo, el riesgo es mayor", afirma el director provincial de Agroseguro, Francisco Javier Zarcero.

### Riesgo casi seguro

"Hasta finales de abril puede producirse heladas. Quedan dos meses y preocupa el adelanto vegetativo que llevan los cultivos", agrega.

"Los agricultores sabemos que el invierno llega tarde o temprano. Esta vez, sin duda, va a ser tarde y va a pillar a una serie de cultivos adelantados. Estamos preocupados. Estas temperaturas de 25 o 26 grados que hemos vivido es algo extraordinario", afirma el presidente del sindicato UAGN, Félix Bariáin. También señala la viña, los frutales y los frutos secos, como los almendros, entre los cultivos más perjudicados. "Estamos viviendo un 2019 con periodos muy largos de

sequía, ya lo hubo en enero, y luego una etapa más corta de lluvias intensas. Ahora, vienen lluvias en los próximos días, lo que esperamos ralentice la brotación de estos cultivos. Los agricultores nos estamos acostumbrando a estos cambios de tiempo tan radicales", añade.

El cereal de secano, sin embargo, no sufre de forma acusada esta primavera en pleno invierno. "Lo mejor para el trigo y la cebada de secano es abonar y que llueva. Así que estos días se está abonando". Bariáin no descarta que este año haya sequía en verano, que es cuando se necesita el agua. Por eso, destaca la importancia de los embalses para acumular el agua "que nos dará la nieve que hay en los Pirineos".

Álvaro Benito lleva más de tres décadas como técnico de INTIA experto en frutales y confiesa que no había conocido nunca unas temperaturas tan altas en el mes de febrero (hasta 21 grados en Pamplona y 24 en Tudela). "Los cultivos, en general, van todos adelantados, sí, pero quizá no tanto como temíamos. En torno a una semana o, como mucho, diez días. Es cierto que el riesgo de unos hielos va a estar ahí en los próximos dos meses, pero también he conocido años de temperaturas benignas que no se han registrado heladas. Confiamos en que este año sea uno de ellos", agrega este experto. "Si viene una helada, y si es intensa, la flor se estropeará y la cosecha de un año se va al garete".

## Los productores navarros gastaron 10,9 millones en asegurar sus cultivos

• En Navarra se asegura el 80% de la superficie total que existe de cereal, cerca del 60% de la extensión de hortalizas y el 55% del viñedo

**M.C.G.** Pamplona

En 2018 los agricultores y ganaderos de Navarra suscribieron más de 10.800 pólizas, que dieron cobertura a una superficie superior a 230.700 hectáreas y a una producción total de casi 1,4 millones de toneladas. Para protegerse de las adversidades climáticas, los productores navarros desembolsaron cerca de 11 millones de euros. Un año antes, los productores navarros se gastaron

poco más de diez millones de euros.

Pero el coste real de los seguros contratados para proteger cultivos es superior a esos 11 millones que pagan los productores. El valor real de lo suscrito el año pasado ascendió a 19 millones de euros.

El sector recibió ocho millones en subvenciones. En torno a un 30% del coste de la prima fue aportado por la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA) - dependiente del Ministerio de Agricultura-. Por otro lado, el Gobierno foral abonó un 14% del importe. En Navarra, la implantación del seguro agrario es muy notable -cerca al 70%- aunque destaca en algunos sectores pro-

### CONTRATACIÓN DE SEGUROS EN NAVARRA EN 2018

Módulo	Nº Decl.	Superficie (Ha)	Producción (Kg)	Coste del seguro	Pagado por agricultor
CAQUI Y OTROS FRUTALES	19	100,84	684.022	62.479,44	28.649,54
CEREZA	21	89,68	1.142.385	352.755,89	248.597,48
FORRAJEROS	55	1.079,55	28.401.941	25.084,27	17.962,73
FRESON Y OTROS FRUTOS ROJOS	1	0,48	2.700	280,86	280,86
FRUTALES	32	234,16	522.688	44.888,65	27.725,29
HERBÁCEOS EXTENSIVOS	5.884	212.688,21	876.328.355	6.162.368,01	3.649.222,82
HORTALIZAS AIRE LIBRE OTOÑO	198	2.640,85	21.575.343	327.942,55	179.428,11
HORTALIZAS AIRE LIBRE VERANO	423	4.192,09	243.682.238	2.834.414,80	1.587.126,77
HORTALIZAS BAJO CUBIERTA	10	176,50	1.415.014	42.738,36	26.764,36
HORTALIZAS CICLOS SUCESIVOS	666	5.370,45	87.401.647	2.102.655,14	1.174.534,21
INCENDIOS FORESTALES	5	832,28	0	17.515,80	13.711,51
MULTICULTIVO DE HORTALIZAS	1	2,11	0	1.977,92	1.809,70
OLIVAR	233	1.520,48	8.920.875	190.510,78	125.792,15
P. VIVA, FLOR CORTADA, VIVEROS	3	55,43	39.198	4.091,60	3.227,05
PRODUCCIONES INDUSTRIALES	30	271,89	21.810.453	19.170,55	15.999,81
UVA DE VINO	868	11.278,90	79.149.658	4.271.320,17	2.505.755,84
<b>Total</b>	<b>8.721,00</b>	<b>242.018,81</b>	<b>1.404.632.756</b>	<b>19.041.695,28</b>	<b>10.998.238,67</b>

ductivos como es el caso de los herbáceos extensivos, cuya implantación se sitúa en torno al 80%. En otros sectores, alcanza unos niveles medios como ocurre en hortalizas, alrededor del 58%, y en uva de vino, con una implantación superior al 55%.

En ello inciden varios factores. Unos son propios del cultivo, como es el grado de exposición al riesgo, que es distinto entre producciones y entre áreas geográficas, y otros son individuales, como la importancia relativa que la actividad agrícola tenga en la

economía empresarial o familiar o el grado de diversificación de cultivos o de dispersión geográfica de una explotación. Pero, sin duda, donde el seguro es más necesario, la implantación es amplia y la prima es un coste más de producción.

**DN**  
DIARIO DE NAVARRA

**Centralita**  
948 23 60 50

**Publicidad**  
948 24 12 50  
Fax.: 948 23 79 40

**Distribución**  
948 23 60 00

Aísla tu casa del frío,  
convíértela en un *hogar*

Ventanas de aluminio y PVC  
Con o sin obra



Pol. Ind. Ctra. Tajonar c/H  
Mutilva Baja (Navarra)  
948 230 281 - 948 230 008  
ventanas@ventanasesgasa.com  
www.ventanasesgasa.com



Diario de

# Noticias

25 años urte 1994-2019



## OSASUNA FEMENINO ASCIENDE A PRIMERA B

LAS JUGADORAS GANAN EN BERRIOZAR Y ALCANZAN LA NUEVA CATEGORÍA // P42

## OSASUNA TIENE UN BUEN COLCHÓN DE PUNTOS

VISITA EL PRÓXIMO LUNES AL MÁLAGA CON UNA AMPLIA VENTAJA SOBRE EL TERCERO // P32 A 34



## 397 CORREDORES ACABAN EL GALAR TRAIL // P40 Y 41

# LA INDUSTRIA TIENE PROBLEMAS PARA CONTRATAR EMPLEADOS CON FORMACIÓN PROFESIONAL

● El peso del sector en Navarra favorece la demanda de especialistas en mecatrónica, mecánica, mantenimiento y otros perfiles ● Las empresas piden impulsar la FP dual

INFORMACIÓN EN PÁGINAS 22 Y 23

Geroa Bai y PSN critican que el pacto PP-UPN hace peligrar el autogobierno

PÁGINA 13

Los intentos de timar al seguro se duplican en dos años en Navarra

PÁGINA 4

8-M, LAS CLAVES DE LA HUELGA POR LA IGUALDAD DE LAS MUJERES

PÁGINA 10



TRÁFICO QUIERE REDUCIR EN UN MES LA VELOCIDAD A 30 KM/H EN CIUDAD

PÁGINA 11

MENOR DETENIDA TRAS EL HALLAZGO DE UN BEBÉ MUERTO EN ARRASATE

PÁGINA 8



## El carnaval tiene futuro

MASIVA PARTICIPACIÓN POPULAR EN NUMEROSOS DESFILES POR TODA NAVARRA // P55 A 62

Los txikis contemplan a Ziripot, tumbado, en el desván de la posada de Lantz, poco antes de iniciar ayer su desfile de carnaval. Foto: Unai Beroiz

FUNDAS ROPA  
COMODIN  
CAFFETERA ITALIANA  
9771576 545011

## 8-M HUELGA FEMINISTA

El 8 de marzo de 2018 por primera vez en la historia se organizó una huelga legal para reclamar igualdad real de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Aquella convocatoria venía fraguándose desde la primavera de 2017 y a raíz de la acogida que tuvieron en más de 170 países los paros de mujeres promovidos desde el movimiento argentino *Vivas nos queremos* contra la violencia de género.

La convocatoria oficial parte de las cientos de organizaciones de mujeres que a nivel estatal, autonómico y local que conforman el Movimiento Feminista en España. Vuelven a convocar la huelga este año 2019 porque las vidas de las mujeres "siguen marcadas por las desigualdades, por las violencias machistas, por la precariedad y la no corresponsabilidad ni de los hombres ni del Estado en los trabajos de cuidados", entre otras "discriminaciones".

## ¿QUIÉN CONVOCA LA HUELGA FEMINISTA?

La convocatoria oficial parte de las cientos de organizaciones de mujeres estatales, autonómicas y locales que conforman el Movimiento Feminista en España. Se han articulado en torno a la Comisión 8 de Marzo, un espacio de coordinación creado en 1977 con el fin de acordar las acciones del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Mediante asambleas mensuales se han ido puliendo aportaciones de esta pluralidad de entidades hasta construir un argumentario común para llamar a la movilización ese día.

La Comisión 8M ha ido creciendo en los últimos años: de las reuniones de 20 personas de hace 5 años, pasó a más de 40 de hace tres años, y de ahí a las más de 250 personas en la actualidad.

## ¿ES LEGAL HACER HUELGA EL 8 DE MARZO?

Sí. El sindicato UGT ya ha registrado una convocatoria de huelga general para ese viernes 8 de marzo. Hace un llamamiento a realizar paros de dos horas por turno "como mínimo" en los centros de trabajo, aunque dará cobertura legal a los trabajadores para secundar la huelga durante las 24 horas. Por su parte, CCOO también convocará una huelga general laboral de dos horas por turno, si bien será ampliable a 24 horas en aquellos sectores en los que la fuerza sindical determine. Concretamente, la Federación de la Enseñanza de CCOO ha convocado este año una huelga general de 24 horas en el sector educativo, el primero en el que ha planteado un paro laboral todo el día. CNT y CGT han registrado ya la huelga general de 24 horas para ese día; y USO ha convocado paros de dos horas por turno de trabajo y cada centro podrá elegir horarios.

## ¿QUIÉN PUEDE PARTICIPAR EN LA HUELGA FEMINISTA?

Están llamados todos los trabajadores, pues lo con-

El movimiento feminista llama por segundo año a secundar la huelga del 8 de marzo. El objetivo es que este viernes las mujeres desaparezcan físicamente de todos los espacios que ocupan, como el laboral, los cuidados, la educación y el consumo, y en los que están invisibilizadas

# Las claves de la huelga del 8-M



Mujeres en la marcha de Pamplona de 2018. Foto: Mikel Saiz

trario sería ilegal. No obstante, las feministas instan en particular a las mujeres a participar porque se trata de evidenciar que sin el trabajo femenino, remunerado o no remunerado, nada funciona. Ese es el eje de la convocatoria: *Si nosotras paramos, se para el mundo*.

Se hace un llamamiento a los hombres para que faciliten a las mujeres la posibilidad de hacer huelga feminista. En este sentido, decenas de hombres de diversas zonas de Madrid ya han comenzado a organizarse para coordinar una red de "puntos de cuidados" en toda la ciudad como apoyo a la huelga feminista.

En cualquier caso, desde la Comisión 8M llaman a los hombres que son "aliados del feminismo" a participar en las manifestaciones que se convoquen ese día.

## ¿EN QUÉ CONSISTE LA HUELGA FEMINISTA?

La Comisión 8 de marzo plantea esta jornada de forma multidimensional y llaman a partici-

par en una huelga feminista laboral, de cuidados, de consumo, estudiantil y asociativa.

La central es la de cuidados, que persigue que en la esfera doméstica los hombres asuman las tareas del hogar y de los cuidados para que se den cuenta de hasta qué punto la labor de las mujeres es vital para el sostenimiento del hogar y cuánta carga están asumiendo en solitario. No llevar a los niños al colegio, no lavar, tender o planchar, son algunas de las ideas que da la Comisión 8M para ese día. "Paramos las mujeres, pero no paran los cuidados", sostienen, instando a secundar la huelga "para que los cuidados no recaigan solamente" en las mujeres y para que se conviertan en una "responsabilidad social, compartida y distribuida".

En cuanto a la huelga de consumo, se insta a las mujeres en particular a abstenerse de consumir lo que no sea imprescindible en esa jornada, reduciendo al mínimo el gasto en

suministros pero también en bienes y servicios. Es una iniciativa de la corriente ecofeminista para reflexionar sobre el peso de las mujeres en el modo de consumir y la fuerza que tienen para implantar modelos más sostenibles.

La huelga laboral significa no realizar el trabajo asalariado en empresas, comercios, fábricas, servicios públicos de salud, educación, cuidados, u otros. El objetivo es que ese día las mujeres "desaparezcan físicamente" todos esos espacios que ocupa y en los que está "invisibilizada".

Respecto a la huelga educativa, llaman a parar en colegios, institutos y universidades porque el sistema educativo es el principal espacio "en el que se reproduce el actual sistema capitalista y patriarcal".

## ¿POR QUÉ UNA HUELGA?

El argumentario de la Comisión 8M es tan amplio como las diversas problemáticas que afrontan las mujeres por el

hecho de serlo. El documento es un dossier de 30 páginas que contempla casi 200 motivos y objetivos por los que se debe convocar y secundar la huelga feminista. Se desarrollan en torno a cuatro ejes: violencias, cuerpos, fronteras y economía.

Las feministas del 8-M denuncian las violencias machistas, en todas sus formas y exigen más presupuesto para combatirlos, pero también ponen en el foco la mayor precariedad de la mujer en el mercado de trabajo, la persistencia de barreras a su proyección profesional y su discriminación en materia de salarios.

En la misma línea, denuncian que la pobreza las afecta de forma preferente, los recortes presupuestarios que afectan a los cuidados, la falta de reconocimiento del trabajo doméstico que asumen las mujeres en mayor medida, haciendo especial hincapié en las migrantes, un colectivo más vulnerable.

## ¿HABRÁ MOVILIZACIONES?

Sí. Como cada 8 de marzo se celebrarán manifestaciones en prácticamente todas las capitales de provincias de España, si bien todavía no están todas convocadas. Un mes antes del 8-M se han impulsado distintas acciones y campañas para que las mujeres lleguen movilizadas a la jornada de huelga.

Habrará una manifestación central en Madrid y desde la Comisión 8M esperan que sea un "éxito", tal y como sucedió en 2017 y 2018. Fuentes de la Comisión afirman que no están pensando en los números, pese a que reconocen que el contexto actual puede que anime a la participación de la gente.

En concreto, el colectivo de periodistas ya se está organizando para el 8-M, al igual que hicieron el año pasado. De hecho, han convocado en el Reina Sofía una concentración a las 13.00 horas bajo el lema *Las Comunicadoras Paramos*.

## ¿QUÉ HARÁ EL GOBIERNO ESE DÍA?

Ésta será la primera huelga general que se realice con las Cortes Generales disueltas, en el marco de un proceso de elecciones generales. Hasta la celebración de las elecciones generales, seguirá al frente Pedro Sánchez y los miembros de su Gobierno. El 8-M, el Ejecutivo "reducirá su actividad institucional" y únicamente celebrará la reunión del Consejo de Ministros, según ha dicho la ministra de Igualdad, Carmen Calvo.

En este sentido, ha confirmado que asistirá a alguna de las manifestaciones que se convoquen con motivo de la jornada de huelga, y también lo harán otros miembros del Gobierno, aunque acudirán "en el ámbito" del PSOE al que pertenecen. En una entrevista con *Europa Press*, la portavoz del Gobierno, Isabel Celaá, ha dicho que las ministras no han decidido todavía si secundarán la huelga feminista convocada, aunque sí ha confirmado que son partidarias de estar presentes en las manifestaciones. De hecho, Calvo ya ha confirmado que asistirá. -E.P.

# Economía

## LA INDUSTRIA NAVARRA TIENE DIFICULTAD EN CONTRATAR PERFILES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

● El peso de este sector favorece la demanda de personal especializado en mecatrónica, mecánica, mantenimiento y otros oficios ● Las empresas piden impulsar la FP dual en la Comunidad



Polígono industrial de Irurtzun tras su reurbanización, en las antiguas instalaciones de Inasa.

✎ Sagrario Zabaleta Echarte  
 📍 Patxi Cascante

**PAMPLONA** – La empresa carrocería Sunsundegui anunció hace unas semanas la necesidad de contratar a más de cien personas en su fábrica de Alsasua; sin embargo, al mismo tiempo reconocía que no resultaba sencillo encontrar el perfil profesional adecuado para esos puestos de trabajo, como soldadores, electricistas o pintores. La dificultad de esta compañía no es aislada, ya que tanto la patronal navarra como empresas de trabajo temporal, como Randstad y Adecco, han constatado esta realidad en la industria de la Comunidad Foral. “Navarra se posiciona como el territorio con el peso de la industria en su PIB más alto del país; por ese motivo, nuestras compañías tienen continuas necesidades de incorporar personal con conocimientos técnicos específicos, que últimamente no son fáciles de localizar”, expuso José Antonio Sarría, durante su discurso tras ser reeligido presidente de la CEN hace un mes. Casi uno de cada tres ocupados en Navarra se ubica en la industria, que actualmente emplea a 78.100 personas, según la última Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018; con 3.460 empresas, de las que 205 tienen más de 50 empleados, y de estas últimas 37 suman 250 o más asalariados; y aporta más del 33% al Valor Añadido Bruto de Navarra, según Nastat.

El sector está demandando empleos vinculados a la Formación Profesional, especializados en mecatrónica, eléctrico, mecánico y oficios como torneros, fresadores, prensistas o carretilleros, entre otros. “La automoción y la industria del metal en Pamplona padecen este problema, y también la agroindustria en la Ribera”, manifiesta Aida Castaño, directora de Randstad en la capital navarra –firma de recursos humanos–. Castaño apunta que en el último año, “el 53% de las empresas españolas ha tenido problemas para encontrar candidatos de Formación Profesional; el 52%, para contratar a personal altamente cualificado y el 18%, para colocar a empleados menos cualificados”.

Un informe de Adecco, empresa de trabajo temporal, recuerda que “Navarra y la CAV ofrecen los salarios medios más elevados de España, presentan las tasas de paro más reducidas y un tipo de industria similar, por lo que muestran obstá-

culos semejantes de escasez de talento en el sector de tecnologías de la información, automoción, metalurgia, logística, alimentación y comercial”, detalla.

**EN TECNOLOGÍAS** El estudio especifica que en el sector de tecnologías de la información, las compañías de Navarra y de la CAV requieren de técnicos de sistemas, programadores o comerciales preventa de sistemas. “Estos profesionales están siendo cada vez más demandados por la automatización de los procesos”, cuenta Verónica Ramos, responsable comercial de Adecco en Pamplona. La directora de Randstad, Aida Castaño, coincide en este análisis y añade que el problema de no encontrar perfiles de FP se ha acentuado los últimos años “por la digitalización de determinados puestos y por el incremento de necesidades puntuales por parte de las compañías”.

**EN AUTOMOCIÓN Y LOGÍSTICA** El documento de Adecco observa necesidades en automoción, con vacantes para facilitadores 4.0, oficiales mecánicos o grados superiores en mecatrónica; y en la industria del metal, requieren de torneros, fresadores, prensistas, carretilleros, perfiles para las fundiciones y, principalmente, técnicos de mantenimiento de maquinaria.

En el sector logístico faltan carretilleros especializados en almacén y administrativos –con el requerimiento de uno o dos idiomas–; y en la industria agroalimentaria se detecta ausencia de personal de mantenimiento y “durante las campañas más potentes, personal de producción”, destaca el informe.

El presidente de la Confederación de Empresarios de Navarra, José Antonio Sarría, señaló durante su discurso tras renovar el cargo por tercera vez que “las empresas quieren impulsar la Formación Profesional dual –la teoría con las prácticas en las empresas–”.

El representante de la patronal remarcó que “hay que aumentar sensiblemente su implantación en la Comunidad Foral para proporcionar a las empresas el personal cualificado en aquellas especialidades que necesiten y divulgar entre los jóvenes este tipo de enseñanza, como una magnífica oportunidad para incorporarse al mundo laboral”. Verónica Ramos cuenta que las compañías acuden a empresas de

“Estos empleos han crecido por la inversión en nuevas tecnologías y automatización de procesos”

AIDA CASTAÑO  
Randstad Pamplona

“En ocasiones, las empresas tienen que formar a su personal para atender las necesidades”

VERÓNICA RAMOS  
Adecco Pamplona

“La Formación Profesional no es una segunda o inferior oportunidad, es un camino distinto”

JOSÉ ANTONIO SARRÍA  
Presidente de la patronal navarra

trabajo temporal como Adecco para contratar estos perfiles profesionales de FP, y que en estos casos, "la mayoría acaba integrándose en la plantilla como indefinido".

Sarría manifestó en su discurso que "hay que convencer a la sociedad de que la Formación Profesional es un excelente vehículo para encontrar trabajo y llegar tan lejos como se quiera en estudios universitarios". Por ese motivo, insistió en que "no es una segunda o inferior oportunidad sino un camino diferente, más cercano al mundo laboral, donde se alternan desde el principio los conocimientos teóricos con las competencias prácticas".

**BINOMIO EMPRESAS-CENTROS** Sarría propuso a los empresarios trabajar con los centros de formación "para dar a conocer a los jóvenes, que al cursar determinadas especialidades, tienen la oportunidad de estar en contacto con la organización el primer día, recibir una compensación económica durante los dos años de estudio y aprendizaje y, finalmente, aumentar las posibilidades de ser contratados en ellas una vez terminado el ciclo de estudios".

La directora de Randstad en Pamplona, Aida Castaño, evidencia "el desequilibrio entre el número de

licenciados universitarios y el de Formación Profesional en la Comunidad Foral". Desde su empresa observan que "en Navarra, la demanda de perfiles con Formación Profesional supera a la de universitarios".

**FORMACIÓN DE LA PLANTILLA** Tanto Ramos como Castaño coinciden en señalar que si las empresas no cubren esos puestos con nuevo personal, optan por formar a trabajadores de la plantilla. Esta fórmula puede servir para "promocionar al profesional en la organización, aunque la persona escogida debe estar interesada en recibir esa capacitación", aclara Ramos. Además, ambas resaltan que, a través de esta vía, "se intensifica la vinculación del trabajador con la empresa".

Un informe del Observatorio de la Realidad Social del departamento de Derechos Sociales indica que el 39,2% de las empresas recurren a proveedores privados para informarse sobre los programas de formación para sus equipos; un 33%, al Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare; un 10,1%, a las organizaciones sindicales; y un 6,6%, a la Fundación para el Empleo (antigua Fundación Tripartita).

"La tecnología ha acelerado todos los procesos, y los profesionales

deben actualizar sus competencias de manera continua, una circunstancia que hace unos años no era tan determinante", explica la directora de Randstad en Pamplona.

horario o los salarios condicionan la decisión de los aspirantes. Son factores importantes que la empresa debe tener en cuenta para captar y retener ese talento", remarca Verónica Ramos.

**LA REMUNERACIÓN** El sector, la formación y la experiencia profesional influyen "sustancialmente" en la remuneración que percibe el trabajador, según Adecco. Su informe, que analiza al mismo tiempo Navarra y la CAV, al tratarse de dos comunidades con situaciones similares en escasez de este tipo de mano de obra, en nivel de sueldos y en baja tasa de paro, refleja que "en el sector de tecnologías de la información, los profesionales preventas de sistemas pueden alcanzar los 36.000 euros entre el salario fijo y el variable". Por su parte, "el personal de las fundaciones suele recibir de media entre 20.000 y 22.000 euros anuales, y en los sectores más industriales la horquilla va desde los 18.000 euros que puede ingresar un prensista hasta los 45.000 euros que se abonan a los troquelistas con experiencia".

En definitiva, la propia dificultad en contratar a este perfil de FP hace que estas profesiones se incluyan como actividades que ofrecen "pleno empleo". ●

**TEJIDO INDUSTRIAL**

**78.100**

**PERSONAL OCUPADO.** La industria sumaba en el cuarto trimestre del año pasado 78.100 ocupados en la Comunidad Foral.

**3.460**

Navarra registra 3.460 empresas en el sector industrial y energía.

**37**

**COMPAÑÍAS DE 250 O MÁS EMPLEADOS**  
Nuestra Comunidad cuenta con 37 compañías del sector de la industria y energía que emplean a 250 o más trabajadores, según Nastat.

**oreka i.t.**  
corporate balance

**Nueva oficina en Navarra**



**OREKA INFORMATION TECHNOLOGIES**  
Mutilva (Navarra) · 945 067 219  
orekait@orekait.com · www.orekait.com



# Tribunas

## UPN Cendea de Cizur y euskera

POR Miguel Aizcorbe

**O**bsesión, según la RAE: "idea fija o recurrente que condiciona una determinada actitud". Según esta definición, UPN de la Cendea de Cizur –y de toda Navarra?– tiene una obsesión: el euskara. Cronología de su obsesión en la Cendea de Cizur.

- 1) Abandonar la zona mixta. Abril 2017. Acuerdo municipal (solo con los votos de UPN) para que la Cendea de Cizur abandone la zona mixta pasando a la de solo lengua española. Varapalo del Defensor del Pueblo. Varapalo del Parlamento. Oposición de 7 de los 8 concejos. Resumen de la excursión, un ridículo inútil.
- 2) Nada de euskera en la escuela 0-3 años. Marzo 2018. Petición reiterada durante años por parte de Geroa Bai y Erreniega para que en la escuela se añada el euskera como idioma vehicular. "No hay demanda suficiente" repite UPN una y otra vez. Encuesta por parte del Ayuntamiento a las familias: el 32,5% de las respuestas desean matricular a sus hijos e hijas en euskera solo o con otro idioma (castellano o inglés). Decisión de UPN: no se les hablará en euskera a los *muetes*.
- 3) Ningún puesto de la plantilla del Ayuntamiento con perfil lingüístico en euskera. Las plantillas orgánicas del Ayuntamiento de la Cendea de 2016, 2017, 2018 y 2019 han sido presentadas con perfil lingüístico únicamente del castellano para todos los puestos, desoyendo nuestras reiteradas peticiones de la necesi-

dad de habilitar algún puesto con perfil en euskera y así dar cumplimiento a la Ley Foral 19/1986, al Decreto Foral 29/2003 y a la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo 590/2004 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra las cuales afirman que en la zona mixta "tiene que garantizarse a sus ciudadanos vasco parlantes el derecho a relacionarse con dicha administración en euskera". ¡UPN cumpliendo las leyes!

4) Recursos de Erreniega de las plantillas de los años 2016, 2017, 2018 y 2019. Resoluciones del TAN (Tribunal Administrativo de Navarra) rechazando el proceder de UPN que excluye el euskera de las plantillas de 2016, 17 y 18.

5) A UPN no le gustan las sentencias del TAN. Acuden al Juzgado Contencioso Administrativo de Pamplona. Nuevo varapalo. Sentencia 154/2018 del 9 de julio "...el Consistorio no tiene una mera facultad potestativa o voluntaria de establecer la valoración del mérito del conocimiento del euskera, sino por el contrario, una obligación en función del perfil de cada puesto para salvaguardar suficientemente con ello el derecho de los ciudadanos de dirigirse a la administración en dicha lengua, y que además debe recogerse en la plantilla orgánica". ¡Toma ya carrasclás!

6) ¿Pararon aquí? Ya sé que os sorprenderá, pero no.

7) UPN recurre nuevamente, ahora a una instancia superior, al Tribunal Superior de Justicia de Navarra. Pero para perder nuevamente. Sentencia 430/2018 de 19 de diciembre de 2018. La Sala se pronuncia con rotundidad y dedica unas cuantas *perlas* a UPN: "...que olvi-

da que es un municipio ubicado en la zona mixta, y que por tanto tiene que garantizar a sus ciudadanos vascoparlantes el derecho a relacionarse con dicha administración en euskera". Y añade, "es decir, lo que no es admisible es que ningún puesto de un ayuntamiento de la zona mixta tenga perfil lingüístico en euskera...". ¡Ah!, y por si fuera poco condena a costas al Ayuntamiento. Tiene que pagar a sus abogados y procuradores, y a los nuestros.

8) UPN contumaz. Pues a pesar de todo ello en el pleno de 13 de febrero de 2019, UPN plantea dos puestos laborales "estableciendo el euskera y otras lenguas habladas en el municipio como méritos". Es decir, nuevamente no acepta ninguna plaza con perfil lingüístico en euskera. Y seguro que ustedes entienden bien la *jugada*. Si una plaza no se convoca con perfil lingüístico de euskera y solo se valora como mérito, la puede obtener un opositor con mayor puntuación pero sin saber euskera, con lo que se vulneraría lo dictado en la sentencia "el derecho a relacionarse con dicha administración en euskera".

9) "Y otras lenguas habladas en el municipio" añade UPN en el texto. No las lenguas europeas como se puntúan en las oposiciones oficiales, sino "todas las habladas en el municipio": albanés, turco, sirio, árabe, etcétera. Idiomas que es bien sabido se utilizan con frecuencia para dirigirse a nuestro Ayuntamiento. En ningún punto de esta sentencia admite tal opción y solo desde la mala fe, desde el menosprecio al euskera o –peor aún– desde una burda chanza hacia el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, puede realizarse tal redacción.

10) Pero, ¿quién paga esta farra de UPN? Todo este grotesco recorrido judicial nos cuesta a los vecinos y vecinas de la Cendea de Cizur más de 14.000 euros. ¿Este empeño contra natura lo pagará UPN, se preguntarán? ¡Pues no! Todos los vecinos y vecinas a toca teja. Este Ayuntamiento de UPN ha sido condenado a costas. Y con ello ha dilapidado nuestro dinero. Ya había perdido por este tema tres resoluciones del TAN y una sentencia del Contencioso Administrativo de Pamplona. ¡Cuatro juicios! Y, no obstante, en su empeñamiento contra el euskera recurrieron al Tribunal Superior de Justicia de Navarra y, a la vista del varapalo recibido, ahora toca plegar velas y desistir de otros recursos que tenían en curso. Pero eso sí, dejando en este camino: dineros públicos y privados, tiempo de nuestra administración, tiempo de nuestros concejales, disgustos por incompreensión reiterada de nuestros argumentos, desavenencias y decepciones personales, etcétera. Es insólito que la bandera de la actividad municipal de UPN y que la mayor carga de trabajo y visibilidad de su acción en esta legislatura haya sido una actitud constante contra el euskera. No veo en los pueblos de la Cendea de Cizur ninguna obra relevante, evento o acción digna de reseñar en estos cuatro años. Sólo una página en negro. Siempre hemos planteado el euskera como un valor cultural a preservar para disfrutar de él y enriquecernos. Continuidad en el presente de la lengua de nuestras generaciones anteriores. No lo entiende así UPN. ¡Lástima! Como invoca *La conjura de los necios* de John Kennedy Toole, "es una rueda que a veces ataca a los justos sin razón y que tiene a los poderosos comiendo langosta". ●

El autor es concejal de Geroa Bai en la Cendea de Cizur

## Campaña 'Gracias al profesorado'

**A**pocos meses de las elecciones, el Gobierno de Navarra presenta la campaña *Irakasleei eskerririk asko / Gracias al profesorado* en la que en 5 vídeos, anti-gueros/as alumnos/as agradecen a los que fueron sus docentes lo que aprendieron de ellos. Una música emotiva de piano se escucha de fondo. Nunca está de más prestigiar a estas personas por su enorme labor social como educadores/as, pues sostienen el sistema muy por encima de lo que se les exige y de lo que reciben a cambio. Por eso, este agradecimiento sería mucho más sincero, coherente y efectivo si se reflejase en la mejora de las condiciones laborales de estos/as docentes, siguiendo el camino de los países europeos en los que esta profesión tiene más prestigio. Estos son algunos datos para entender la realidad de la educación en Navarra:

- Navarra sigue a la cola de Europa en inversión educativa sobre el PIB, un 3,1%, lejos del 6% que recomienda la Unesco, y subcontrata de forma más barata la atención al 40% del alumnado.
- La tasa de interinidad en la red pública es del 33%, algo escandaloso si miramos a Europa. Las OPE son insuficientes, todavía faltarían por consolidar 2.400 trabajadores/as. El Pacto Educativo 2018-22, que ELA no firmó, no dice ni cómo ni cuándo se va a pasar de ese 33% al 8% que pretende el Gobierno. Navarra necesita OPE masivas y un modelo de oposición que debería ser decidido aquí y no en Madrid.

–El Departamento de Educación no negocia las OPE con los representantes del profesorado, conculca el derecho a la negociación colectiva y desprecia sus aportaciones.

–Las primeras medidas del nuevo pacto son insuficientes: la reducción de sesiones en Infantil y Primaria, de 25 a 23, ha supuesto que los centros pierdan recursos y horas de apoyos y desdobles, pues la contratación es insuficiente, se necesitaban 300 nuevos/as contratados/as y sólo contrataron a 136; se ha pospuesto la reducción de horas de docencia en Secundaria para el curso 2019-20, no hubo voluntad de implantarla a la vez que en Infantil y Primaria; y la gestión de sustituciones sigue siendo muy ambigua y muy lejos de garantizarse desde el primer día.

–Los ratios actuales (25 Infantil y Primaria, 30 ESO y 33 Bachillerato) siguen siendo altos si nos comparamos con Europa. El Departamento no tiene intención de bajarlos.

–El profesorado ha perdido en torno a un 15% de poder adquisitivo en los últimos años y en el pacto educativo ni se menciona cómo se va a recuperar.

–La Orden Foral 51/2018 para la gestión de listas (preferentes) va en contra de la estabilidad de los/as trabajadores/as interinos/as y de los centros, fue ampliamente rechazada por este colectivo y fue impuesta sin negociación y en contra de la opinión de todos los sindicatos. Las listas segregadas por especialidad e idioma conculcan los principios de igualdad, mérito y capaci-

dad del profesorado.

–El Gobierno actual ha dado continuidad a los Programas de Aprendizaje en Lenguas Extranjeras, como el PAI, que desplazó a centenares de maestros/as generalistas funcionarios/as por no tener el título de inglés y que en los centros donde fue impuesto ha aumentado los niveles de interinidad (más del 50% en la mayoría), así como la rotación de interinos/as.

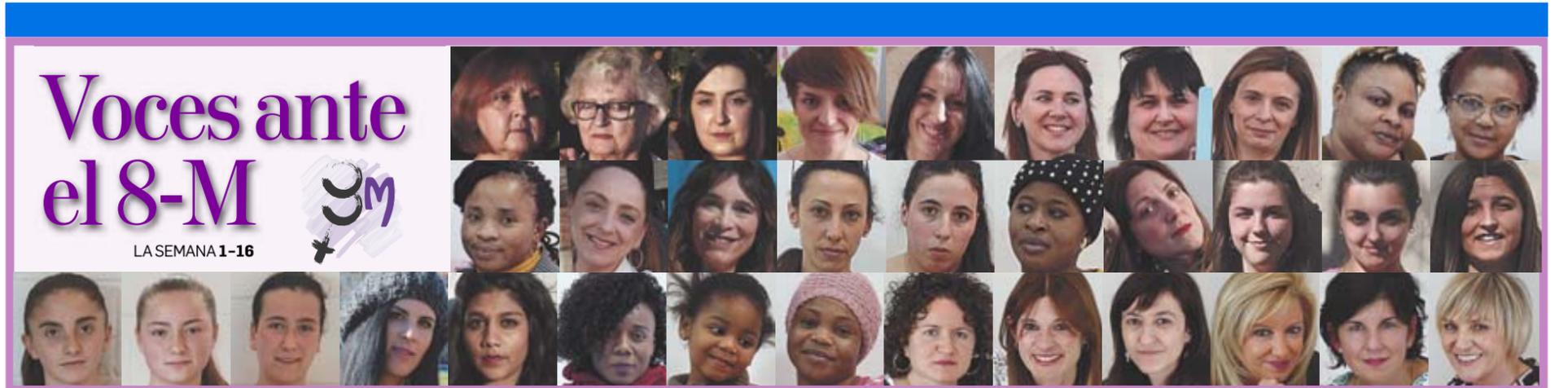
–La salud laboral de los/as docentes también ha empeorado en los últimos años. La carga de trabajo y los ratios excesivos influyen directamente en el bienestar de los/las trabajadores/as tal y como demuestran los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales de los últimos 4 años. El Departamento no cumple las medidas que propone el Servicio de Prevención para hacer frente a esta situación porque para aplicarlas hay que invertir. La prevención de riesgos laborales no es una prioridad para el Gobierno.

Aparte de estos temas específicos, la campaña cae en otras contradicciones. La consejera dice que "el foco está en las personas" y en los vídeos se muestra la personalidad y los valores que transmiten los/as profesores/as al alumnado. Paradójicamente, el sistema que se utiliza para la selección de los/as mejores docentes no pone el foco en las personas, lo pone (mediante pruebas eliminatorias) en el aspecto académico y en el dominio de los contenidos de las materias, que por supuesto es muy importante, pero sir-

ve de poco si no se cuenta con otro tipo de habilidades, las pedagógicas y sociales. Por otra parte, en vez de estructurar un acceso profesional y una formación especializada acorde a la función que desarrollan, se les pone en tela de juicio hablando del MIR docente y evaluaciones periódicas sobre su desempeño. Para dar prestigio a la labor docente, no solo las condiciones de trabajo son primordiales, también lo son la responsabilidad que asumen, la competencia profesional que se requiere para su acceso y su contribución a la sociedad. Si el profesorado tuviera más autonomía, si pudiera aprender más todos los días, si pudieran contribuir más al sistema educativo, la profesión docente sería también más atractiva y valorada. Hay que apostar por una estructura que no sea tan rígida, confiar más en ellos/as y darles más apoyo institucional y recursos.

En ELA no entendemos que se ponga el foco en las personas si no se pone de la misma forma en sus condiciones de trabajo. Queremos un reconocimiento real, y no un reconocimiento que roza lo compasivo hacia la profesión docente (¡qué gran labor hacen, cómo se entregan, qué dedicación, cuántos dolores de cabeza!...). Si estas personas tienen en sus manos la formación de la próximas generaciones, deberían llegar las que sienten vocación, pues el servicio que dan a nuestra sociedad es un pilar de nuestro Estado de bienestar. Así pues, centrémonos de una vez en darles prestigio profesional y las condiciones de trabajo que merecen. ●

Firman este artículo: Oihana Goigana Bengoetxea, Izaskun Elizari Riezu, Rakel Laspidea Arnedo y Alfredo Lakuntza Vicario



## UPN y PP irán juntos a las elecciones generales, forales y municipales

El acuerdo entre ambos partidos recoge que en Navarra será UPN quien tome las decisiones

PÁG. 16-17

**Qé Qé**

OSASUNA 1 NASTIC 0

### Más líderes

Osasuna encadena el décimo triunfo en El Sadar

PÁG. 38-45

Roberto Torres marcó su décimo gol. JESÚS GARZARON

## La asamblea aprueba la reforma

Los **compromisarios** respaldan con un 77% el nuevo Sadar

PÁG. 46-47

## Osasuna Magna no pudo llegar a la final de la Copa de España (1-3)

PÁG. 54-56

NACIONAL	2	DEPORTES	38
INTERNACIONAL	7	CLASIFICADOS	63
ECONOMÍA	9	ESQUELAS	75
OPINIÓN	11	FARMACIAS	77
NAVARRA	16	CARTELERA	79
PAMPLONA	28	LOTERÍAS	71/85

### CON NUESTROS AUDÍFONOS VOLVERÁS A ENTENDER

3 de marzo / Día Internacional de la Audición

**CENTRO NAVARRO DE LA AUDICION**

No necesitarás que te lo repitan

PAMPLONA Paulino Caballero, 14 948 15 16 76  
www.centronavarrodelaudicion.com

Maxibufandas Nice Things  
HOY, POR SÓLO 9,95€  
MAXIBUFANDA ABERDEEN

Hoy domingo  
tu diario + corazón

Por sólo 0,60 € + CUPÓN

# La brecha salarial se agranda y tardará más de un siglo en cerrarse

## España sigue a la cola del mundo en equiparación entre hombres y mujeres

**La Ley de Igualdad aprobada en 2007 no ha logrado equiparar los sueldos de hombres y mujeres**

**LUCÍA PALACIOS**

Colpisa

“Si mostramos emoción, nos llaman dramáticas. Si queremos jugar contra hombres, estamos locas. Y si soñamos con la igualdad de oportunidades, estamos delirando...”. La voz de la tenista estadounidense Serena Williams se alzó con fuerza durante la pasada ceremonia de entrega de los Oscar para denunciar la desigualdad que se vive en el deporte. Se trataba de la emisión del último spot publicitario de la marca deportiva Nike, un alegato feminista que —en vísperas de la conmemoración el próximo 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer— nos lleva a reflexionar sobre el hecho de que se pueda llamar «loca» a una mujer que corre un maratón, que boxea, que entrena en la NBA, a una ganadora de 23 Grand Slams que abandona la competición para tener un bebé y después vuelve... “Si quieren llamarte loca, adelante. Enseñémosles lo que podemos hacer las locas”, concluye el aplaudido anuncio, que elogia que gracias a los «sueños más locos» (como reza el título) que han tenido estas mujeres se ha conseguido avanzar un poco en la consolidación de los deportes femeninos, aunque queda aún mucho camino.

Este es, efectivamente, uno de los grandes escaparates de la desigualdad entre hombres y mujeres, pese a que en las últimas décadas se ha dado un gran salto adelante, también en España, como lo demuestra el hecho de que de las 17 medallas olímpicas conseguidas en los Juegos de Río de Janeiro, 11 fueron de mujeres.

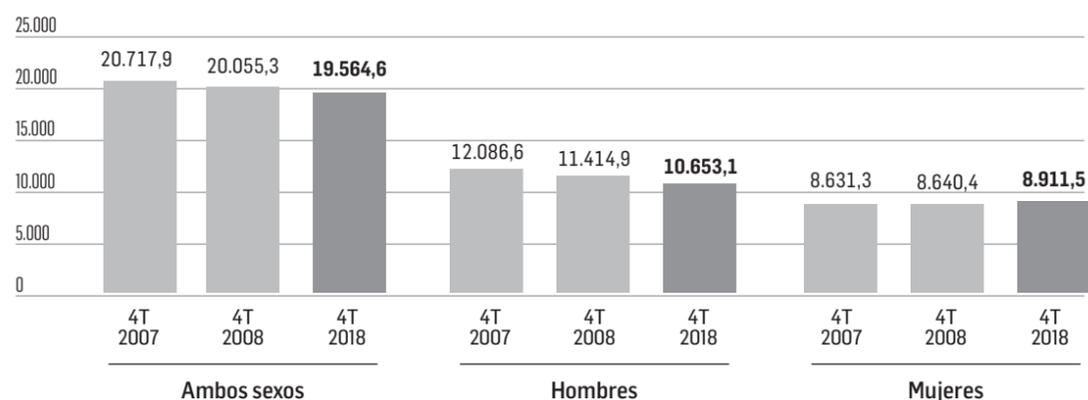
Sin embargo, la verdadera brecha de género procede, cómo no, de las diferentes retribuciones que tienen los deportes femeninos a los masculinos. El tenis ha sido el primero en dar un paso hacia la igualdad equiparando el premio del ganador en sus cuatro Grand Slams (Roland Garros, Wimbledon, Abierto de Estados Unidos y Abierto de Australia), pero en otros deportes como el golf, el ciclismo y el fútbol, las diferencias son escandalosas. Así, en el golf, las diferencias económicas entre los ganadores de hombres y mujeres superan el millón de dólares (casi 880.000 euros), mientras que en el ciclismo las integrantes del equipo femenino de Movistar —por ejemplo— ganan menos de una tercera parte que el equipo masculino. Y esto en el fútbol se multiplica a la enésima potencia: la diferencia del premio que otorga la Federa-

### La situación de la mujer en el mercado laboral

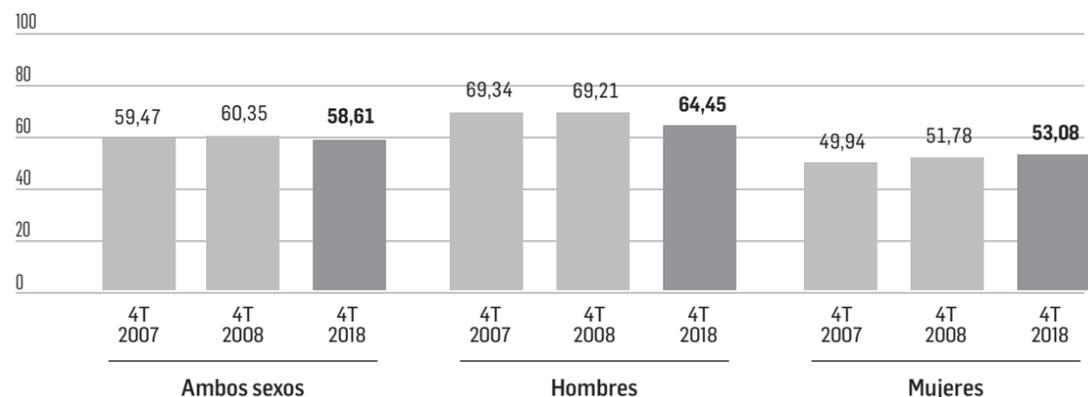
Actualmente aún hay 1,7 millones más de hombres trabajando que mujeres, aunque se ha reducido esta diferencia en más de un millón en la última década

#### Tasa de ocupados

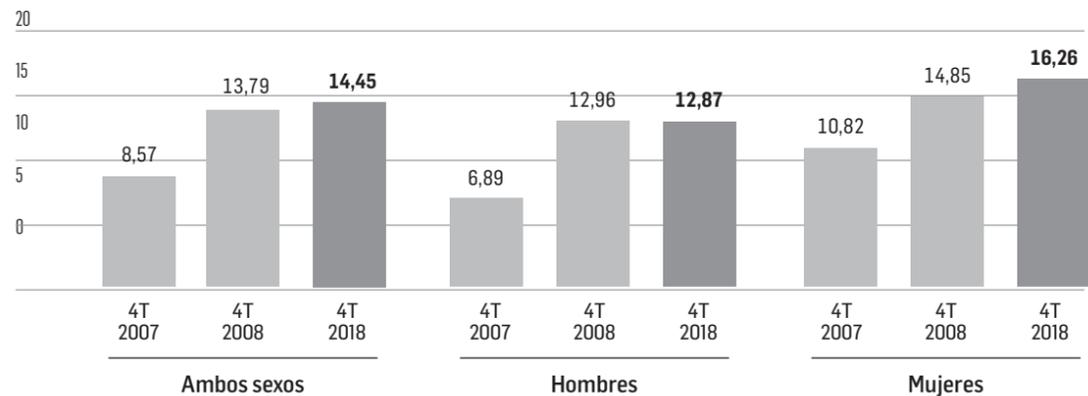
Miles de personas



#### Tasa de actividad



#### Tasa de paro



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

· A.S.

ción al campeón de liga femenino (1.352 euros) y masculino (20 millones) es cuando menos sorprendente.

A la vista de estos datos, no puede sorprenderse nadie de que solo una mujer figura en la última lista de Forbes con los 100 deportistas con más ingresos del mundo: Serena Williams. Y tampoco es de extrañar, por tanto, que para poner fin a esta desigualdad todavía se necesitarán más de un siglo de historia, concretamente 108 años, según un informe presentado recientemente en el Foro Económico Mundial de Davos.

España es uno de los alumnos

más retrasados del mundo en la asignatura pendiente de paridad salarial, hasta el punto de que en este indicador se posiciona en el lugar 129 de los 149 países analizados, según resalta dicho estudio. Y es que en la última década, la brecha salarial entre hombres y mujeres, lejos de disminuir, ha aumentado, pese a que en 2007 se aprobó la primera ley para la igualdad efectiva, que buscaba eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer.

Sin embargo, muchas de sus medidas han caído en saco roto y hasta el Gobierno admite que se han obtenido resultados “discretos cuando no insignificantes”.

En el Consejo de Ministros del viernes se dio luz verde a otra batería de propuestas, como la de hacer públicos los salarios medios de cualquier empresa desagregados por sexo, para paliar esta situación de “desigualdad insoportable e injustificable” que existe en la actualidad.

En este sentido, las mujeres en España cobran de media casi 5.800 euros menos al año que los hombres, según el informe presentado recientemente por UGT. Esto significa que la brecha entre ellas y ellos se sitúa en el 22,35%, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial que elabora el INE referentes a 2016 (último

ejercicio disponible), casi medio punto más que en 2008, precisamente cuando se marcó el mínimo en la última década.

La brecha más alta se produjo en 2013, cuando escaló hasta el 24% tras cinco años al alza. Desde entonces ha descendido en los últimos tres años, aunque no suficiente para marcar un nuevo suelo. A día de hoy, “ellas necesitan trabajar diez años más que los hombres para alcanzar las mismas retribuciones”, se lamenta Cristina Antoñanzas, vicesecretaria general de UGT, quien resalta a su vez que dos de cada diez asalariadas son pobres (el doble que los hombres) y “más de la mitad de las trabajadoras son, en el mejor de los casos, mileuristas”.

El límite marcado por el Gobierno en esta nueva ley es no superar el 25%; si esto ocurre en alguna empresa, se considerará que hay discriminación y la empresa tendrá que justificarlo. Pero la media de muchos sectores supera este porcentaje, como en la banca y los seguros, el comercio, las actividades inmobiliarias y administrativas, la sanidad y servicios sociales, entre otros.

#### Empleo por debajo de la UE

Pero no todo son malas noticias, España ha avanzado de manera considerable en la igualdad de género desde el punto de vista de acceso a la educación y a la salud, ocupando el primer lugar en paridad de género por matrículas desde la educación primaria hasta la universitaria, según resalta el mencionado informe del Foro de Davos.

De hecho, hay más mujeres que hombres que ingresan de las universidades, aunque esto no se traduce necesariamente en la tasa de participación femenina en el mercado laboral, que es once puntos porcentuales más baja que la masculina, aunque una década atrás era casi el doble: 17,4% de brecha en 2008, según los datos extraídos de la última Encuesta de Población Activa (EPA). Y es que a día de hoy todavía hay más de 1,7 millones de hombres trabajando que mujeres, aunque se haya reducido esta diferencia en más de un millón en la última década.

Por el contrario, la tasa de paro femenina es 3,4 puntos superior a la masculina, consecuencia de que el desempleo en las mujeres disminuye a un ritmo visiblemente inferior que el de los hombres (si en el caso de ellos cae un 7,8%, para ellas solo desciende un 3,8%). Y es que pese a que la tasa de empleo femenino ha escalado casi seis puntos desde 2013 hasta situarse en el 59,6% en 2017, España también sigue a la cola de Europa en esta variable y muy lejos de los niveles de empleo entre mujeres que hay en Suecia (79,8%) o Alemania (75,2%).



Una madre sostiene en sus brazos a un niño recién nacido.

EFE

# El permiso de paternidad de España estará entre los más amplios de Europa

**Islandia otorga cinco meses intransferibles a cada progenitor, con dos meses transferibles**

**En Holanda e Italia los padres solo tienen derecho a 3 y 5 días de permiso, respectivamente**

Efe.Madrid

El Gobierno de España aprobó ayer la equiparación progresiva de los permisos de paternidad y maternidad por nacimiento y adopción, que a partir de 2021 serán de 16 semanas para ambos progenitores de manera intransferible y retribuida, lo que sitúa a este país a la cabeza de Europa en ese aspecto.

El permiso de paternidad español pasará la semana que viene a ocho semanas (ahora es de cinco) desde la entrada en vigor de la norma aprobada ayer, au-

mentará a doce semanas a partir del 1 de enero de 2020 y a 16 (como el de las mujeres) desde el primer día de 2021, alcanzando en tres años la media de los países de la Unión Europea (UE).

Islandia es el país europeo que cuenta con los permisos más igualitarios, en tanto que dentro de la UE Suecia es el que ha llegado más lejos.

Entre los menos igualitarios están Holanda e Italia, en los que los padres solo tienen derecho a 3 y 5 días de permiso, respectivamente.

**Islandia (fuera de la UE)** Permiso intransferible y retribuido de 5 meses para cada progenitor, a los que se suman otros 2 meses transferibles.

**Suecia** Licencia remunerada parental por nacimiento de 480 días (16 meses), de los que 90 días (3 meses) están reservados para cada uno de los progenitores y son intransferibles, mientras el resto del tiempo se puede repartir entre ambos.

**Noruega (fuera de la UE)** Licencia parental remunerada de 59 semanas, aunque solo 49 con el cien por cien del sueldo.

Cada progenitor tiene reservadas 15 semanas (casi 4 meses) que son intransferibles, mientras que las 29 semanas restantes se pueden repartir entre los dos.

**Dinamarca** Permiso parental remunerado de 52 semanas (13 meses): las mujeres tienen derecho a las 4 primeras antes del parto y las 14 posteriores, mientras los hombres pueden coger 2 semanas dentro de las primeras 14. Después de la semana decimocuarta, ambos progenitores disponen de otras 32 semanas (8 meses), que pueden repartirse como quieran.

**Alemania** Permiso remunerado por hijo de hasta 14 meses, si se lo reparten entre los dos progenitores y los dos se toman un mínimo de dos meses. Se cobra el 65% del sueldo neto de cada progenitor, hasta un máximo de 1.800 euros.

## Portugal

Licencia parental de 120 o 150 días de baja tras el nacimiento de un hijo, que se pueden alargar hasta 180 días (6 meses) cuando se reparte entre ambos progenitores. La remuneración oscila entre el 80% y el 100% del sueldo según el número de días y de si se reparten.

La madre debe disfrutar obligatoriamente de un mínimo de 6 semanas tras el parto, período durante el cual el padre tiene 15 días obligatorios y otros 10 optativos.

## Reino Unido

Permiso de maternidad remunerado de 32 semanas (8 meses), que puede comenzar hasta 11 semanas antes del nacimiento del bebé. En las primeras 6 semanas la madre cobra el 90% del sueldo y en las 26 siguientes recibe unos 168,5 euros semanales. El permiso se puede alargar hasta las 52 semanas sin derecho a cobro.

Permiso de paternidad de dos semanas, a razón de 145,18 euros semanales, a disfrutar tras el nacimiento.

## Francia

Permiso de maternidad de 16 semanas (4 meses), de las que 6 semanas se tienen que tomar antes de dar a luz. A partir del tercer hijo, la madre tiene derecho a 8 semanas antes del parto y otras 18 después.

Permiso de paternidad de tres días, más once de "acompañamiento posnatal" voluntario.

## Italia

Permiso de maternidad de 5 meses tras el nacimiento. Permiso de paternidad de cinco días.

## Holanda

Permiso de maternidad obligatorio desde la semana 36 del embarazo y hasta 10 semanas después del nacimiento. Permiso de paternidad de tres días.

## Tesla muestra sus dificultades para crecer

• La empresa de coches eléctricos cierra todas sus tiendas y anuncia que no tendrá beneficios en el primer trimestre

Efe. Washington

Las medidas adoptadas por Tesla para reducir costes, como el cierre de todas sus tiendas y el anuncio de que la empresa no tendrá beneficios en el primer trimestre del año, señalan las dificultades del fabricante de automóviles eléctricos de lujo para crecer. A los inversores no les ha gustado la batería de anuncios realizadas en las últimas horas: este viernes los títulos de Tesla perdieron 25 dólares, un 8% de su valor, para cerrar la jornada bursátil a 294,79 dólares.

Los analistas prevén que la caída se reiniciará el próximo lunes con la apertura de los mercados en vista de la tendencia de cotización tras el cierre de Wall Street. La reacción puede parecer paradójica porque se produce cuando Tesla finalmente ha empezado a cumplir el compromiso de su fundador, Elon Musk, de vender una versión del Model 3, el que debería ser el vehículo de masas del fabricante, a 35.000 dólares.

Desde que Tesla empezó a producir el Model 3 a mediados de 2017, ha estado entregando a sus clientes sus versiones más caras, con un precio muy alejado de los 35.000 dólares que prometió Musk para popularizar la energía eléctrica en el mundo del automóvil.

COOP. VVDAS. SAN ALBERTO MAGNO  
PRECISA  
**TÉCNICO/A MANTENIMIENTO**  
PARA MANTENIMIENTO DE INSTALACIÓN CENTRAL DE CALEFACCIÓN,  
EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES

### --- SE REQUIERE ---

- Grado medio o superior. Formación Profesional en áreas relacionadas con el puesto.
- Experiencia profesional al menos de 3 años en puesto similar.
- Orden y rigor en la ejecución de los trabajos.
- Aptitudes comunicativas y don de gentes.

### --- SE OFRECE ---

- Incorporación inmediata.
- Jornada completa.
- Contrato indefinido.
- Salario según convenio más pluses.

Las personas interesadas deberán enviar CV indicando REF. SELECCIÓN a:  
[coop.sanalberto@telefonica.net](mailto:coop.sanalberto@telefonica.net)  
o entrega en oficinas en C/ San Alberto Magno, Nº. 2 bajo, Pamplona

Prestigiosa Clínica Dental en Pamplona precisa:

**HIGIENISTA DENTAL**  
Con experiencia comercial

**ENFERMERA**  
Con formación en Higienista dental

Enviar Curriculum a  
[info@clinicadentalpamplona.com](mailto:info@clinicadentalpamplona.com)  
indicando la referencia del puesto.

**MEKATAR GROUP**

BUSCA INCORPORAR a su plantilla de:

<p><b>LEKUNBERRI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere experiencia mínima de tres años en aplicación de pintura en piezas metálicas.</li> <li>• Imprescindible conocimiento en la utilización de máquinas AIRLESS.</li> <li>• Retribución acorde a experiencia y habilidades técnicas.</li> <li>• Desarrollo profesional en grupo con fuerte crecimiento.</li> <li>• Incorporación inmediata</li> </ul>	<p><b>LEKUNBERRI ZUMAIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con formación en especialidad mecánica (grado medio o superior).</li> <li>• Experiencia mínima de cinco años en el mecanizado de piezas de gran tamaño.</li> <li>• Dominio CNC SIEMENS 840D.</li> <li>• Capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>• En dependencia del Responsable de Fabricación.</li> <li>• Puesto con posibilidad de desarrollo profesional.</li> <li>• Incorporación inmediata.</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Interesados enviar CV a [info@mekatech.es](mailto:info@mekatech.es) - Lekunberri Polígono Industrialdea

**ANIMSA** Selecciona - Hautatzen du:

**ANALISTAS PROGRAMADORES/AS**

Su función principal será participar del mantenimiento evolutivo, asistencial y correctivo del amplio parque de soluciones informáticas desarrolladas por ANIMSA e implantadas en las Entidades Locales cliente.

Se requiere:  
Titulación Universitaria o experiencia que demuestre la adquisición de conocimientos equivalentes en Informática /Tecnologías de la Información. Mínimo 2 años de experiencia en elaboración de análisis y programación.

Enviar CV antes del 10 de marzo de 2019 a [ofertasempleo@animsa.es](mailto:ofertasempleo@animsa.es)

**ANALISTA PROGRAMATZAILEAK**

ANIMSAk garatu eta toki-entitate bezeroetan ezarritako irtenbide informatikoen sorta zabalaren mantentze ebolutibo, asistentzial eta zuzentzaileen parte hartzea izango dute zeregin nagusi. Beharrezkoa da:  
Informatikan/Informazioaren teknologietan unibertsitate-titulua izatea edo ezagutza baliokideak dituela frogatzen duen eskarmentua izatea. Gutxienez 2 urteko eskarmentua analisiak egiten eta programazioan. Bidali CVa 2019ko martxoaren 10a baino lehen [ofertasempleo@animsa.es](mailto:ofertasempleo@animsa.es) helbidera.

**ANA BUJALDÓN SOLANA**  
PRESIDENTA DE FEDEPE

# “La igualdad real no se conseguirá hasta dentro de 202 años”



DN Pamplona

La presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (Fedepé), Ana Bujaldón Solana, afirmó el pasado viernes durante los Desayunos Empresariales de NavarraCapital.es que “todos los estudios indican que se conseguirá la igual-

dad real dentro de 202 años”, por lo que mostró su preocupación por “las desigualdades todavía existentes” pese a “los logros conseguidos por las mujeres”. Bujaldón, que fue presentada en el encuentro celebrado en el hotel Tres Reyes de Pamplona por la directora territorial en Navarra de CaixaBank, Ana Díez Fontana, también sostuvo que “la presencia de la mujer en la alta dirección mejora la competitividad”.

“Soy una empresaria con muchos años de recorrido, luché día a día por mi empresa y por los puestos de trabajo que mantengo”, manifestó la presidenta de Fedepé, que representa a más de 23.000 mujeres, ante una audiencia con mayor presencia femenina que masculina. Además, sostuvo que la brecha salarial es “una realidad que no se puede obviar” y calculó



Bujaldón pidió mayor presencia femenina en los consejos. DN

que se sitúa en los 5.793 euros anuales. La jornada, en cuya organización colaboraron la Fundación Navarra para la Excelencia y la Asociación de Mujeres y Empresarias Directivas de Navarra (Amedna) y fue patrocinada por CaixaBank e Iruña Motor, sirvió como altavoz de algunas de las cuestiones más controvertidas, como la política de cuotas en las empresas o la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. “Yo no quiero privilegios, solo pido que se consideren nuestros valores, nuestras capacidades y nuestras bondades en el mismo plano que

los hombres, sin discriminación”, aseguró antes de reclamar la desmitificación “de la palabra cuota” e pedir la puesta en marcha de “medidas que garanticen que haya más mujeres en los consejos de las compañías, como pasa en Francia, Italia, Noruega, Alemania y con excelentes resultados”.

Bujaldón precisó que las mujeres “constituyen un factor vital para el crecimiento de la economía y las empresas” y recordó que la incorporación femenina al mundo laboral supuso desde 1990 y hasta 2015 “un incremento del 18% en el PIB”.

## Ríos Renovables construye dos nuevos parques fotovoltaicos

• Están situados en las provincias de Valladolid y La Rioja y sumarán una potencia instalada en conjunto de 27 MW

DN Pamplona

Ríos Renovables Group ha iniciado la construcción de dos parques fotovoltaicos en Geria (Valladolid) y Alfaro (La Rioja), que sumarán una potencia en conjunto de 27 MW. Estos proyectos, que suponen una inversión conjunta de unos 24 millones de euros, han sido financiados por Triodos Bank con el asesoramiento legal por parte de Ríos Renovables de Arpa Abogados. Los dos parques, que corresponden a la última subasta de energías renovables del Gobierno central, estarán terminados a finales de mayo. El de Geria, de una potencia de 16 MW, requiere una inversión de unos 14 millones de euros. Las obras comenzarán el lunes 4 de marzo y finalizarán el 30 de mayo. En el parque fotovoltaico de Alfaro (La Rioja) de 11 MW, Ríos Renovables Group realizará una inversión de alrededor de 10 millones de euros. Estos trabajos, que arrancaron el 21 de febrero, concluirán a finales de abril.



### REUNIÓN DE ACCIONISTAS DE CAIXABANK

CaixaBank reunió recientemente a un centenar de accionistas en Pamplona en una jornada informativa, organizada en el hotel Tres Reyes, en la que se analizaron sus últimos resultados del ejercicio 2018 y presentó la hoja de ruta para los próximos tres años. CaixaBank, que cuenta con alrededor de 19.600 accionistas, el 3,3% del total de la base accionarial, prevé que más de 1.200 accionistas hayan asistido a estos encuentros institucionales hasta final de año. DN



### LA INICIATIVA 'INGENIO NETWORKING' YA SUMA 29 PROYECTOS

El proyecto Ingenio Networking, auspiciado por el Colegio de Graduados en Ingeniería e Ingenieros Técnicos Industriales de Navarra (CITI Navarra) con el objetivo de establecer sinergias, compartir servicios y dinamizar actividades, alcanzó recientemente los 29 miembros entre empresas, asociaciones y centros tecnológicos. Este crecimiento ha obligado al CITI a ampliar sus instalaciones en los Edificios Inteligentes de Pamplona con la adquisición de un local de 100 m<sup>2</sup> situado en la tercera planta y donde en la actualidad están instaladas dos empresas, a los que posteriormente se sumaron nuevos espacios ubicados en el primer piso con otros 350 m<sup>2</sup>. DN

Consulte sin compromiso  
**619 846 466**

**PRÉSTAMOS**

**PERSONALES E HIPOTECARIOS**

No importa RAI, ASNEF, Embargos...

**SFN**

solucionespamplona@hotmail.com

**CUIDA A TU PERRO DE CAZA CON UNA BUENA ALIMENTACIÓN**

Marcas premium: Willowy y Tiempo de profesionales

**SACO 15 kg. desde 24'90 €**

**¡OFERTA!**

Alto rendimiento  
Adulto  
Cachorro  
Mantenimiento  
Especial sin cereales...

\*Consulta más promociones

TRANSPORTE A DOMICILIO

**CASA PUNTOS**

Pol. Industrial de Cordovilla, C/ D nº6  
Cordovilla, Navarra - T 948 292 282  
info@casapuntos.com - www.casapuntos.com

**DG**  
DANIEL GARNICA  
JOYERO

C/ Esquiroz, 31. Pamplona  
www.danielgarnicajoyero.es  
Tel. 948 25 80 01

- Un diamante es para siempre -

## Los domingos, economía

### La semana en cifras

Prima de riesgo

# 102

**CAÍDA.** La prima de riesgo ha registrado una semana con una ligera caída al haber pasado de los 108 puntos a los 102.

La Bolsa (Ibex 35)

# +0,7

**RECUPERACIÓN.** Tercera semana de alza en la bolsa, que hace recuperar los 9.267 puntos por primera vez desde octubre.

Euríbor

# -0,11

**LIGERA SUBIDA.** El euríbor cierra febrero con -0,108%, una nueva y ligera subida. Pequeño encarecimiento de las hipotecas.

### Grupo Apex compra los activos de Espafrima

DN Pamplona

Grupo Apex (Aperitivos y Extrusionados S.A.), empresa especializada en el mercado de aperitivos y 'snacks', ha formalizado la adquisición todos los activos de la empresa madrileña Espafrima, S.L., según informó la empresa navarra Apex.

Espafrima S.L. es una empresa familiar fundada por Luis Espada y su mujer en 1976 como un pequeño despacho de frutos secos en Vallecas. En poco tiempo el negocio fue cre-

ciendo. En el año 2001 se establecieron en Getafe, donde continúan hoy sus instalaciones y donde se centran en la fabricación de productos con la marca Espada.

Esta compra se enmarca dentro de la política de expansión del Apex en el territorio nacional. El objetivo de la empresa es continuar creciendo de manera continuada con la incorporación de empresas al grupo. Apex tiene la central en Ribaforada y facturó 75 millones de euros en 2018.



Imagen de un momento de la parte final del proceso, con las galletas ya empaquetadas.

MONTXO A.G.

## Mondelez fabrica 45.000 tn al año de galletas Fontaneda y Oreo

**La planta de Viana, que tiene su origen en 1959, cuenta con 300 trabajadores y, desde 1995, fabrica la Oreo**

MARIALUZ VICONDOA  
Pamplona

En Viana huele a galleta. Desde 1959. Primero olía a la conocida como María Dorada. Hoy huele a Oreo, a Digestive (normal, con avena, con chocolate), a la Buena María y a los Chips Ahoy. El olor viene de la planta de Mondelez, de donde salen cada día 20 camiones de producto terminado al día. En total, la planta produce 50 millo-

**La directora de la planta, Charlot Kuratli, prevé aumentar en 3.000 tn la producción de este año por nuevos productos**

nes de galletas en cada jornada. Van dirigidas al mercado nacional, pero en su mayoría, el 60% de la producción, viaja principalmente a Francia, Reino Unido, Alemania, Portugal, aunque también hay lugares tan lejanos como la India donde se puede comprar una Oreo 'made in Viana'. La planta cuenta con seis líneas de producción y seis hornos de 100 metros de longitud que alcanzan 245 grados C.

En la planta de Viana trabajan 300 personas, la mayor parte de la zona de Viana y Logroño, y en 2018 la producción sumó 45.000 toneladas. Una cifra que contrasta con las 33.600 toneladas producidas en 2004. El máximo se alcanzó en 2014, con 57.300 toneladas. Para este ejercicio 2019 la previsión es sumar 3.000 toneladas más y llegar a las 48.000. Un crecimiento que tiene que ver con los nuevos productos bajo las mismas marcas que tienen previsto sacar en Viana en los próximos años, según explicó Charlotte Kuratli, directora de la planta navarra. "Somos especialistas en el tamaño mini, como las mini-Oreos o mini Príncipe. También en los sabores. Eso nos diferencia

de nuestra propia competencia que tenemos dentro del mismo grupo con la que no podemos medirnos por precio", añadió. Porque Mondelez tiene otra planta que fabrica Oreo en la República Checa, pero se trata de una galleta estándar. Solo de las Oreo mini se producen 4.000 toneladas al año.

**En Viana, desde 1995**

Viana y Oreo. Oreo y Viana. Esta galleta había nacido en EEUU y la primera vez que se vendió una fue en 1912. Y aunque hoy se dedican a esta galleta otras fábricas, como en Rusia y Ucrania, además de en la República Checa, esta localidad navarra tiene el honor de haber sido la primera planta de galletas Oreo en Europa, en 1995.

¿Y como llegó este sandwich de galletas a Viana? Aterrizó de la manos de Nabisco, que fue el grupo que la inventó y que fabricó por primera vez. Y Nabisco fue el propietario de la planta de Viana entre 1985 y 2000.

La historia de la antigua Marbú de Viana, hoy propiedad del grupo Mondelez, con sede en Chicago, tiene su origen en 1959. Fue entonces cuando el empresario logroñés Arturo San Juan de Maeztu levantó la fábrica navarra al trasladar la sede inicial de Logroño, donde había iniciado su negocio en 1951. Entonces ideó la famosa María Dorada. En 1985 decidió vender la planta a la multinacional americana Nabisco. Fue diez años después, en 1995, cuando se comenzó la fabricación de la Oreo. En el año 2000 Viana se incorpora a United Biscuits. Más adelante, en 2006, Kraft Foods compra United Biscuits, con la planta de Viana incluida. En 2012 se constituye Mondelez International, donde se integra la planta de Viana.

## Nombres propios

• **Reyes Calderón** profesora universitaria y novelista, se ha incorporado a la Cátedra Iberdrola de Ética empresarial de la Universidad de Comillas. Calderón es profesora de la Universidad de Navarra de Corporate Governance desde 1991. Entre otros cargos, ha sido decana de la facultad de Económicas de esa universidad, secretaria general del Instituto Empresa y Humanismo, del mismo centro, además de consejera independiente del Banco Popular. Calderón es tertuliana de Onda Cero y consejera del Grupo OHL. Como novelista ha escrito, *Las Lágrimas de Hemingway*, *Clave Matisse*, *Dispara a la Luna*, *La Venganza del Asesino Par*, *El Último Paciente del Doctor Wilson*, entre otros libros.



• **Cristina Lecumberri**, directora gerente de Alinar (Asociación de Industrias Agroalimentarias de Navarra, Aragón y La Rioja); **Juan Manuel Gorostiaga**, director gerente de Mutua Navarra; y **Arturo del Burgo**, socio fundador de Ecija Abogados, (en las fotografías, de arriba a abajo) se han incorporado al consejo de APD Navarra. La Asociación para el Progreso de la Dirección ha terminado el año 2018 con 165 socios, después de incorporarse 17 empresas en el pasado ejercicio. La asociación celebró ha celebrado esta semana un encuentro que tuvo como invitado a Julio Linares, presidente de la Comisión de Sociedad Digital de CEOE. En su intervención, Linares habló de la digitalización, no como una opción, sino como "una necesidad que afecta a todos debido a la fuerte democratización de las tecnologías digitales".



## La realidad de la brecha salarial

### EL RINCÓN

Miguel Ángel Riezu

**L**a brecha salarial entre hombres y mujeres existe. De eso no hay duda. Lo confirman todos los análisis estadísticos. El salario bruto medio anual para las trabajadoras navarras es de 20.946 euros y para los trabajadores se convierte en 29.100 (Nastat, año 2016). Es decir el sueldo medio femenino es un 28% más pequeño que el masculino. En el conjunto de España, incluso, la brecha es menor, el 22%. La explicación que hay tras estos datos tan llamativos es menos evidente. Por supuesto no se trata del hecho que las empresas paguen distinto a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. Eso es ilegal desde hace décadas y es algo excepcional en una sociedad avanzada como la navarra, que se toma estas cosas en serio. Entonces ¿por qué sigue existiendo esta brecha?

No hay una única razón. Pero algunas se pueden intuir con claridad. Las mujeres todavía tienen menos peso en los sectores y actividades con mayores sueldos. Ojo que no tiene que ir necesariamente unido a un menor nivel de estudios. Es el caso de la industria, donde se entremezclan tres factores diferentes al hablar de la Comunidad foral. Primero, Navarra es la comunidad más industrializada de España, lo que supone que tenemos una fuerte concentración de empleo en este sector. Segundo, la industria es el sector económico con salarios medios más altos, ya que son un 18% más altos que la media. Y tercero, es un sector que sigue siendo muy masculino y todavía hoy sólo uno de cada cuatro trabajadores industriales son mujeres. La suma alimenta la brecha.

Incluso en un sector tan regulado e igualitario como la Administración foral, esta realidad se deja notar. La plantilla pública es eminentemente femenina pero en la cúspide todavía lo es un poco menos. El 69% de todo el personal que trabaja en el Gobierno está compuesto por mujeres (enfermeras y profesoras tiran mucho de la media). Sin embargo, en el nivel A (el más alto) esa cifra es "sólo" el 61% según los datos del Ejecutivo (año 2017). En cambio en el nivel D, el 82% de los trabajadores son mujeres. Por eso, incluso en la privilegiada Administración foral, la retribución media también es distinta y sigue siendo mayor en los hombres. La diferencia, eso sí, es "sólo" de un 8%. Son 39.150 euros de salario medio para ellos y 36.087 euros para ellas.

Por si faltaba alguna prueba, Hacienda ofrece la puntilla. La declaración de la renta retrata los ingresos de todos los navarros. Y también la cima es cosa de hombres. Hay 10.400 navarros que declaran que ganan más de 60.000 euros al año. Y sólo el 26% son mujeres. Son 7.700 hombres por 2.700 mujeres.

También hay otra clave sustancial que termina de explicar la brecha salarial entre géneros. El hecho de que el trabajo a tiempo parcial es femenino. De las 46.000 personas con trabajo a tiempo parcial en Navarra, 37.500 son mujeres (el 81%) y solo 8.500 son hombres. Se trata, en ocasiones, de una situación obligada, pero en otras muchas es escogida por el propio trabajador. Y está claro que lo hacen las mujeres, que reducen sus horas de trabajo en pro de la conciliación familiar, una realidad que, en cambio, es excepcional en el mundo masculino. Y claro, al trabajar menos horas, se cobra menos. La realidad es que, a la vista de las causas, todavía hay brecha salarial por delante para rato. Para mucho rato.



Charlotta Kuratli, directora de la planta de Viana de Mondelez, ante una línea de fabricación de oreos. MONCHO A.G.

El origen de este grupo, con sede en Chicago, se remonta a diferentes fechas, dependiendo de cada marca. El comienzo puede datarse, tal como relata el grupo en su página web, en 1761, cuando Fry's produjo la primera tableta de chocolate de los tiempos modernos; o en 1824, cuando John Cadbury abrió su primera tienda de comestibles; o en 1846, con la fabricación de las galletas LU; o en 1901, con la producción de las primeras galletas Nabisco. O cuando hace más de cien años, Rafael Fontaneda inventó La Buena María. Pero fue en 2012 cuando se constituyó Mondelez International. El grupo es hoy uno de los mayores fabricantes de 'snacks' (aperitivos) dulces y salados. Entre sus productos destacan las galletas, chocolates y caramelos, además de chicles, galletinas y queso. Y entre sus marcas figuran nombres como, además de Oreo, Cadbury, Nabisco, Tang, Trident, Halls, Milka, LU, belVita, Suchard, Royal, Príncipe, Toblerone, Philadelphia, Fontaneda, Cote d'Or y Mikado. El grupo hoy tiene 90.000 trabajadores y factura 26.000 millones de dólares en todo el mundo.

Mondelez International forma parte de Standard and Poor's 500, Nasdaq 100 y del índice de sostenibilidad Dow Jones.

## Más de 17 años entre galletas y chocolates

A Charlotta Kuratli le gusta el chocolate. El que más, el *marabou*. Es con leche, lo fabrica el grupo Mondelez en Suecia y se puede adquirir en Ikea, por ejemplo. Esta ingeniera sueca, nacida en 1973, lleva trabajando más de 17 años entre chocolates y galletas. Porque siempre lo ha hecho en el grupo Kraft (propietario de la planta de Viana de 2000 a 2012). Ha trabajado en Austria, Alemania, Suiza y EEUU. Desde abril de 2017 es la directora de la planta de Viana y de dos más, también de galletas: la de Granollers (*Príncipe y Mari Lu*) y la de Cestas (cerca de Burdeos, que fabrica *mikado* y *petit écolier*). Tiene a su cargo entre las tres a 1.000 trabajadores. La producción de las tres plantas es de 125.000 toneladas, de las que 50.000 corresponden a Viana. Su marido es suizo y su casa puede decirse que es internacional. Sus hijos de 7 y 10 años escuchan hablar en inglés, sueco, alemán y castellano.

### AL DETALLE

#### MONDELEZ EN EL MUNDO

- Número de fábricas:
- Trabajadores: 90.000
- Facturación. 26.000 millones de dólares

#### MONDELEZ EN ESPAÑA

- Número de fábricas: 4:
- 1. Viana. Galletas
- 2. Granollers. Barcelona. Galletas
- 3. Hospital de Órbigo. León. Quesos
- 4. Montornés. Barcelona. Postres preparados

- Trabajadores: 1.300

#### MONDELEZ VIANA.

- Trabajadores: 300.
- Producción. 50 millones de galletas al día.
- Extensión. 50.000 metros cuadrados, con 20.000 construidos.
- Marcas: Oreo, Mini Oreo, Fontaneda (Buena María, Digestive) y Chips Ahoy.
- Origen. Marbú nace en Viana en 1959. Desde entonces ha pasado por diferentes propietarios, como Nabisco, United Biscuits y Kraft. Hoy pertenece al grupo Mondelez International.

## TIERRA ESTELLA



Las organizadoras dieron a conocer el programa junto al txoko feminista de Estella, en el antiguo Almudí.

R.A.

## Los colectivos feministas de Estella llaman a la movilización local el 8-M

Las asociaciones de la zona apoyan la jornada de huelga y convocan en torno a ella varios actos de visibilización

R. A. Estella

Los diferentes colectivos de mujeres de la ciudad se dieron cita ayer en el txoko feminista de la calle Cotarro para presentar el programa de actos que han preparado para el 8-M, día internacional de la mujer, en que está convocada una jornada de huelga

El momento en que se congregarán los grupos, incluidas mujeres rurales y estudiantes, será la manifestación de las 12

nacional y diversas movilizaciones.

Los actos cubren toda la jornada, desde un bici-tour en la plaza de Santiago a las 10.30 a la congregación de estudiantes y mujeres rurales a partir de las 11.30 para confluír en la plaza de la Coronación donde se realizará la manifestación a las 12.30 a la que están

convocadas todas las mujeres, hagan huelga o no. Habrá un descanso con pintxo-pote en el gaztetxe Sugarra a las 13.30 y a las 14.30 horas tendrá lugar la comida de hermandad de las mujeres, con aforo limitado, en el frontón Lizarra. A las 18.30 un pasacalles con música saldrá de este lugar para llegar hasta la plaza de San Juan, donde se realizará un acto de cierre del día a las 19 horas en el que se reconocerá el papel de todas las mujeres de Tierra Estella.

Asimismo, las organizadoras llaman a las mujeres a colaborar en las últimas tareas de la prepa-

### LO PRINCIPAL

**10.30 horas.** Bici-tour desde de la plaza de Santiago.

**11.30 horas.** Salida del bloque estudiantil desde el IES Tierra Estella y de las mujeres rurales desde la plaza de Santiago.

**12.00 horas.** Manifestación en la plaza de la Coronación.

**14.30 horas.** Comida de las mujeres en el frontón Lizarra. Los tickets se venden en Katxetas, Korner, Olgarenea natur-denda y cafetería Los Llanos.

ración de la jornada mañana lunes a las 18 horas en el txoko feminista. Los colectivos que han participado en la organización son la Asamblea de Mujeres, Amilips, ESAIN, el grupo de teatro Blanca Cañas, Bilgune Feminista y Patriahorcado, entre otros.

## Villatuerta inicia los actos de las fiestas de San Veremundo

DN Estella

Villatuerta está sumergida en fiestas de San Veremundo, con un programa que se ha alargado para incluir el carnaval y varias actividades en marzo y abril. No obstante, la que entra será la semana fuerte. El miércoles 6 habrá títeres en euskera con Itsasminetz en el salón de plenos a las 18.30. El jueves de 16 a 18.30 horas, juegos e hinchables en el polideportivo; a las 19, desde el balcón del Ayuntamiento se lanzará el chupinazo a manos del Club Ondalán y a las 19.30, vísperas.

La jornada dedicada al patrón comienza el viernes con la aurora a las 7; a las 12 se celebra la misa mayor y la procesión; a las 13.30, entrega de premios del concurso infantil de carteles en el Ayuntamiento. De 16.30 a 18.30, festival taurino juvenil con la ganadería Alba Reta. Los bailes mexicanos con Chuchín Ibáñez llegarán a las 19 horas, mientras que a las 21 se realizará la vuelta al pueblo y después se correrá el torico de fuego en el Barrio de Abajo. A las 22.15, cena popular en el polideportivo y de 12.30 a 5.30, baile de disfraces.

## Viana entona hoy la murga que anuncia el carnaval

DN Estella

Viana, todavía en la antesala de los carnavales, celebrará hoy la murga, a partir de las 13 horas en la plaza de los Fuegos. Disfraces, música y letras satíricas son los ingredientes principales de esta tradición, que este año girará en torno al 800 aniversario de la fundación de la ciudad y lleva por título: *Murga de los 800 años*. La composición es del historiador local Félix Cariñanos y durante febrero ha habido varios ensayos.

SUMINISTROS  
MONJARDÍN

MOTOAZADA  
BENZA  
BZT 750R2

1 Motor 190 cc  
2 velocidades adelante  
1 velocidad atrás  
Caja de cambios

Oferta válida hasta 30/06/2018



OFERTA  
499€

SUMINISTROS,  
MONJARDÍN  
AGRÍCOLAS, INDUSTRIALES Y DE CONSTRUCCIÓN



BENZA®

Distribuidor Oficial

POL. MERKATONDOA Nº20  
31200 ESTELLA • T 948 553 106  
info@suministrosmonjardin.es

# “La brecha salarial es reflejo de la sociedad”



En torno a una misma mesa, la gerente de Amedna, Susana Labiano Bastero, Pilar Ruiz Cobo, de CCOO; y Marisol Vicente Yoldi, de UGT.

LAS MUJERES COBRAN EN NAVARRA UN 28,4% MENOS QUE LOS HOMBRES. LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS, UGT Y CCOO HABLAN DE LEYES DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL PARA REDUCIR LA BRECHA. AUNQUE NO SÓLO, LA REDUCCIÓN DE JORNADAS POR CONCILIACIÓN EXPLICA LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO. TEXTO NATXO GUTIÉRREZ FOTO EDUARDO BUXENS

**D**ICE Marisol Vicente Yoldi, secretaria de Política Sindical de UGT que las mujeres en Navarra dejan de percibir al año 1.200 millones, entre salarios, pensiones y prestaciones de desempleo. Susana Labiano Bastero, gerente de la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (Amedna), insta a la Comunidad foral a ser pionera en el aumento del ratio de promoción de féminas a puestos de dirección. Pilar Ruiz

Cobo, secretaria de Formación, Empleo, Mujeres e Igualdad en CCOO en Navarra, asocia los cuidados a las personas cercanas a un valor “tan importante como el PIB”. Las tres hablan de los retos de la mujer y el trabajo.

**¿Tienen las mujeres más dificultades para emprender iniciativas empresariales?**

**Susana Labiano (Amedna).** Tenemos proyectos de ayuda al emprendimiento de mujeres, pero hay barreras internas y externa

que dificultan las iniciativas: ya puede ser la falta de financiación, la falta de experiencia porque nos hemos incorporado al mercado laboral hace poco tiempo, la falta de referentes femeninos, etc. El mercado empresarial es un mundo muy masculinizado y cuesta hacerse un hueco. Las mujeres tendemos a la seguridad, a emprender negocios con muy poco riesgo. Eso a la hora de obtener financiación bancaria tiene su repercusión

**Desde otra perspectiva, ¿puede hablarse de trabas para acceder al mercado laboral?**

**Pilar Ruiz (CCOO).** La dificultad existe en nuestra vida laboral, y cuando finaliza, cuando pasamos a ser mujeres pensionistas. Esa traba se manifiesta en mayor desempleo, menores tasas de actividad, más temporalidad o más parcialidad. Las diferencias con el hombre se evidencian en una brecha salarial del 28,4%. Navarra es la segunda comunidad con

la brecha salarial más alta. Y eso repercute en la jubilación. Las mujeres pensionistas cobran un 40% menos que los hombres.

**Marisol Vicente (UGT).** La conciliación es una asignatura pendiente. Parece que la conciliación es cosa nuestra. Es una cuestión de conciencia social. El rol de cuidadoras lo portamos las mujeres y eso repercute en la brecha salarial. Para darnos una idea de su importancia podemos decir que en Navarra tenemos una brecha salarial, entre brecha de ingresos, de pensiones, prestaciones de desempleo, etc., de 1.200 millones de euros. Por decirlo de otra manera: sería bueno saber cuánto deja de ingresar la Hacienda Foral por lo que dejan de percibir las mujeres.

**¿Parcialidad laboral y conciliación familiar van unidas?**

**P.R.** Las mujeres nos hemos incorporado tarde al mundo del trabajo. En los años 80, el 30% de las mujeres estaban activas. La

mayoría se dedicaba a la crianza. Aún hoy se mantiene la idea de que nuestro trabajo es un complemento, una ayuda a la familia. Hay que romper con ese mito.

**S.L.** Hay muchos factores que inciden en la brecha salarial de género. Por ejemplo, hay mujeres que están en sectores con un salario más bajo que el de los hombres. La falta de promoción a puestos directivos es otro factor. Es importante que se actúe y se sensibilice sobre la brecha salarial, ya sea con la legislación, con los planes de conciliación, como los que estamos implantando desde nuestra organización. Hay que avanzar no sólo en el ámbito económico, sino también educativo y social. No podremos acabar con los estereotipos de género si no se actúa desde la educación. Las políticas no sólo tienen que ir dirigidas al mundo empresarial, sino también a arbitrar medios que

PASA A PÁGINA SIGUIENTE ➔

“Las mujeres nos hemos incorporado tarde al mundo del trabajo. En los 80, el 30% de las mujeres estaban activas”

“Ante un momento injusto hay que actuar, no sólo con exigencias a las empresas”, dice Susana Labiano

VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

sensibilicen a la sociedad en la igualdad de oportunidades.

**M.V.** La desigualdad social se refleja en la desigualdad laboral. Las dos están basadas en una sociedad patriarcal. La crisis, la reforma laboral y las políticas de recorte de estos años han repercutido en el ámbito laboral; y aunque haya sectores más feminizados, los mandos siguen siendo masculinos. Llevamos años en los que no hay un cambio de modelo. Sólo un 2% de los cargos directivos están ocupados por mujeres.

**P.R.** Hay estudios de FP en los que no hay mujeres.

**¿Qué queda por hacer?**

**S.L.** Quiero responder antes a Marisol. En los últimos diez años se han incorporado mujeres a puestos directivos, pero su progresión se ha estancado en Europa. Es triste que en Navarra, donde existe un buen nivel de formación, las mujeres no logremos alcanzar los niveles de puestos directivos que nos dicen los órganos europeos. Creo que Navarra tendría que ser pionera en esta materia.

**M.V.** No quisiera olvidarme de que la mujer no hace muchos años ha dejado el ámbito del hogar. Incorporarnos al mundo laboral no significa que hayamos dejado el rol de cuidadoras. Es una mochila que llevamos en la espalda. Estamos necesitados de servicios que nos permitan conciliar. Tenemos una Ley de Dependencia que no se ha acabado de desarrollar; los incentivos de 0 a 3 años no son los que tienen otros países donde se puede hablar de corresponsabilidad y de oportunidades de hombres y mujeres para que puedan desarrollar su capacidad laboral. Creo

necesaria una Ley de Transparencia Salarial, que incluya sanciones ejemplarizantes para las empresas que no la cumplan.

**P.R.** Cabría preguntarse por qué no es atractivo el acceso de la mujer a puestos de dirección. Quizás los estilos de dirección están masculinizados. Nosotras no hemos diseñado esos estilos de dirección. Como sociedad hemos de considerar el cuidado a las personas como un valor tan importante como el PIB. Cuando tengamos la ocasión de acceder a puestos de dirección, hombres y mujeres no podemos olvidar un tema vital como es el cuidado de nuestras personas cercanas, de nuestros hijos e hijas. Personalmente me ha tocado ir a reuniones con los hijos muy malos y poner una cara de circunstancias. El ámbito productivo no enseña esto.

### BAJA DE PATERNIDAD

**En su caso particular, ¿cómo han conciliado vida familiar y laboral?**

**S.L.** Me parece una pregunta inoportuna. Seguro que no se lo haría a un hombre.

**P.R.** Tengo dos hijos. Cuando acabé la carrera tuve el primer hijo. Me salió una oportunidad de trabajar. Tengo que reconocer que, como muchas mujeres, si no hubiese sido por mi madre y mi suegra, no hubiera podido trabajar a jornada completa. Además parece que tengamos que calcular, si con el salario de la mujer, compensa o no trabajar. El cuidado de un hijo o una madre no es cuestión sólo de la mujer.

**M.V.** No voy a decir que la suerte la he tenido yo. La ha tenido mi hijo por el padre que tiene, que ha prio-

rizado estar con él y acompañarme en mi desarrollo profesional.

**¿Sigue siendo la maternidad una traba para las contrataciones?**

**S.L.** Me parece que también hay otros temas relacionados con la brecha salarial que no se han abordado y que son necesarios nombrarlos.

**M.V.** Sí, pero creo que las mujeres tendrán más libertad a la hora de asumir la baja maternal cuando se equipare con la paternal.

**S.L.** Vuelvo a insistir en la importancia de la educación.

**M.V.** Sí, pero cuando haya equiparación de los permisos de paternidad-maternidad, tanto hombre como mujer estarán en igualdad de condiciones.

**P.R.** El 92% de las mujeres solicitamos la excedencia por hijos.

**S.L.** Estoy de acuerdo con la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad. El ámbito legislativo es importante, y también el empresarial, pero me parece primordial el ámbito educativo.

**M.V.** Tenemos que partir de que todavía hay una desigualdad real entre hombres y mujeres.

**P.R.** Los Planes de Igualdad en las empresas son importantes. Es preciso que cada centro pueda realizar un diagnóstico para detectar posibles desigualdades y establecer medidas eficaces. La ley sólo establece la obligación para empresas de más de 250 trabajadores. Para eliminar las barreras de desigualdad es importante hacer un buen diagnóstico: ver pluses, salarios de unos y otros, qué medidas de conciliación existen en el propio centro de trabajo.

**S.L.** Estoy de acuerdo con los Planes de Igualdad. La Transparencia Salarial es igual de importante. El Libro de Registro de retribucio-

### EN CIFRAS

# 28,4%

**menos cobran las mujeres en Navarra.** Según el último informe de CCOO, la equiparación salarial supondría un aumento del 28,4% de los emolumentos en las mujeres. En 2016 (últimos datos disponibles), el salario medio anual de las mujeres navarras fue de 20.946 euros, mientras que el de los hombres fue de 29.098 euros. La diferencia es de 8.152 euros.

# 39,3%

**menos cobran de pensión las mujeres.** Una equiparación de pensiones supondría un aumento equivalente a este porcentaje.

# 7

**de cada 10 empleos parciales son ocupados por mujeres.** 32.877 mujeres tienen un empleo a jornada parcial.

nes medias, que se aborda en la Ley de Igualdad Retributiva también. La obligación de empresas de eliminar la discriminación de igualdad de oportunidades quizás debería revisarse. Cada centro tiene sus circunstancias.

**M.V.** Hay muchos parámetros, como dice Susana, que hay que tener en cuenta a la hora de abordar los Planes de Igualdad. Voy a hacer una autocrítica. Nosotros, dentro de las negociación colectiva, tenemos que dar más importancia a los Planes de Igualdad. Y tomarlos más en serio. Muchas veces queda como un lazo en los convenios. Si en la sociedad nos concienciamos que la igualdad es una asignatura pendiente es necesaria la figura de Agentes de Igualdad en las empresas.

**S.L.** Es importante que esos agentes tengan formación en género.

**La igualdad reivindicada se topa con las diferencias salariales entre hombre y mujer ¿Qué otros factores inciden en su existencia?**

**S.L.** Si queremos avanzar en igualdad tenemos que avanzar en todos los ámbitos. Hay otros que no lo estamos abordando en este diálogo. Si no cambiamos los sesgos que están en el inconsciente de género, no podemos avanzar en igualdad de oportunidades. Estamos en un momento injusto. Ante esa injusticia hay que actuar, no sólo en términos de exigencia a la empresa.

**P.R.** Está también el aumento del salario mínimo interprofesional y su impacto en mujeres, como las empleadas de hogar, que van a pasar a una situación sensiblemente mejor. Creo también que es importante que, en la negociación colectiva, ninguna categoría profesional cobre menos de 14.000 euros al año. En Navarra 11.900 personas están en esa situación y la gran mayoría son mujeres y jóvenes. Ambas cuestiones -salario mínimo y el nivel de los 14.000 euros al año- son importantes para mujeres, a las que les afecta más el riesgo de exclusión social y la pobreza.

**S.L.** No me gustaría que la cuestión de igualdad de oportunidades sea el paraguas en el que se metan otras reformas laborales.

**P.R.** Pero creo que tiene relación. Ahí está la subcontratación de servicios, como el realizado por las camareras de pisos. Están siendo perjudicadas en sus condiciones como trabajadoras.

**S.L.** No podemos meternos en casos concretos. La Unión Europea nos está diciendo que tenemos que actuar en igualdad.

**¿Qué les parece el siguiente titular que un periódico recogía recientemente: '¿Como mujer tengo que demostrar más que un hombre en el trabajo'?**

**S.L.** En un cuestionario dirigido a directivas, identificamos las barreras internas y externas que inciden en la promoción. Eso de demostrar más que un hombre a la hora de promocionar fue uno de los rasgos que más se secundó.

**P.K.** Las cifras están ahí. Un 64% de hombres están en puestos de dirección. Lo importante es que



#### Pilar Ruiz

SECRETARIA DE FORMACIÓN, EMPLEO, MUJER E IGUALDAD DE CCOO

"Hay que romper con el mito de que nuestro trabajo es un complemento familiar"

"Las mujeres no hemos diseñado los actuales estilos de dirección de una empresa"

"El cuidado de las personas tendría que tener un valor tan importante como el PIB"



**Susana Labiano**

GERENTE DE LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS

“El mundo empresarial está muy masculinizado y cuesta hacerse un hueco. Por seguridad, las mujeres tendemos a emprender negocios de poco riesgo”

“Ante la brecha salarial, hay que avanzar no sólo en el ámbito económico, sino social y educativo”

“Seguro que no haría a un hombre una pregunta sobre conciliación laboral y familiar”



Susana Labiano Bastero desempeña la responsabilidad de gerente en la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra.

se valore a una persona por su valía.

**S.L.** A mí me gusta hablar sobre estudios y evidencias. En el estudio realizado a las empresas sobre las condiciones que influyen en la brecha salarial y en las condiciones de igualdad, las empresas navarras dicen que lo que más influye son las circunstancias retribuíbles del puesto, la retribución por categoría y puesto, y la información estadística desarrraigada por sexo para establecer una buena política de retribución. Con estos mecanismos y otros se puede avanzar en la reducción de la brecha salarial. Que una mujer tenga que demostrar más que un hombre es una barrera interna. Es un tema complicado.

**P.K.** Es clave trabajar desde el tema educativo. Hay que trabajar de manera transversal. La desigualdad está inmersa en muchos ámbitos. Hay que revisar todos esos ámbitos.

**S.L.** El emprendimiento es algo en la que hay que trabajar.

**M.V.** Las mujeres estamos discriminadas desde que nacemos. Por el hecho de ser mujeres estamos con unos estereotipos, que aún no se han superado. Vamos a tardar muchos años en que se normalice la situación. ¿Cuántas mujeres no tienen la libertad suficiente por que sus condiciones laborales no se lo permiten?

**EL 8 DE MARZO**

**S.L.** Además de la brecha salarial miremos las rentas de las mujeres. Miremos el nivel de retribuciones de hombres y mujeres. Es la foto que mejor refleja la desigualdad que tenemos en Navarra. Me gustaría hablar también de la brecha salarial de género en Navarra con respecto a otras comunidades autónomas. El salario medio de cada comunidad interfiere en esa brecha salarial.

**M.V.** Porcentualmente no tendría que haber una variación. Tendría que ser más igualitaria.

**P.R.** En Navarra, hay un crecimiento de la jornada a tiempo parcial. Por ser positiva, he de decir que la igualdad laboral tiene su importancia en la igualdad social. Me gustaría quedarme con la imagen del 8 de Marzo pasado. Quedarme con esa unión de todas las mujeres. Hay una ola de solidaridad que ha unido a mujeres de distintas edades, procedencias... La desigualdad nos afecta a todas en algún ámbito. Nunca antes se había conseguido esa solidaridad en la calle.

**M.V.** Desde UGT consideramos que la lucha por la igualdad tiene que ser una lucha de hombres y mujeres. El feminismo lucha por la igualdad de hombres y mujeres. Llamamos a una huelga feminista que no a una huelga femenina.

**¿Es cierto que la desigualdad afecta a todas las mujeres?**

**S.L.** El hecho de ser mujer tiene sus condicionantes positivos y negativos. En el plano laboral hay un hándicap que hay que superar entre todos. No todas las mujeres perciben desigualdad.



**Marisol Vicente**

SECRETARIA DE POLÍTICA SINDICAL EN UGT DE NAVARRA

“Las mujeres seguimos portando el rol de cuidadoras”

“Las mujeres estamos discriminadas desde que nacemos”

¿Cuántas mujeres no tienen libertad porque sus condiciones no se lo permiten?



Marisol Vicente Yoldi es la secretaria de Política Sindical en UGT de Navarra.

Diario de

# Noticias

Fundas para ropa  
Hoy, cartilla  
recortable



25 años  
urte  
1994-2019



## OSASUNA ESTÁ DE DIEZ

REFUERZA SU LIDERATO CON CUATRO PUNTOS DE VENTAJA AL SEGUNDO TRAS SU DÉCIMO TRIUNFO SEGUIDO EN EL SADAR

LA ASAMBLEA AUTORIZA EL ENDEUDAMIENTO PARA LA REFORMA INTEGRAL DEL ESTADIO // P54 A 63

Roberto Torres, el 10 de Osasuna, celebra con efusividad su gol ante el Nàstic de Martín con el que los rojillos amplían a diez el récord de victorias seguidas en El Sadar. Foto: Mikel Saiz

# ESPARZA LLEVA A UPN A UN PACTO CON EL PP EN TODAS LAS ELECCIONES Y SANZ SE VA DE LA FOTO

● Malestar en sectores de la formación por unir listas con un partido condenado por la corrupción y que lidera con Ciudadanos y Vox un discurso antiforalista

Editorial

MIEDO A LAS URNAS

INFORMACIÓN EN PÁGINAS 18 Y 19 - *Esparza lleva a UPN al frente derechista y retrata al PSN.* MESA DE REDACCIÓN DE JOSEBA SANTAMARIA EN PÁGINA 3

### El dossier de SF78 ocultado 41 años apunta a una operación premeditada

PÁGINAS 40 Y 41

### UPN incumplió la ley de contratos en la ejecución del parque de bomberos

PÁGINAS 4 Y 5

CONDENADA UNA DENTISTA DE IRUÑA POR EXTRACCIONES INNECESARIAS

PÁGINA 6



SENTIDO ADIÓS A XABIER ARZALLUZ EN SU AZKOITIA NATAL

PÁGINAS 24 A 26



EL BARÇA GANA OTRA VEZ EN EL BERNABÉU Y SENTENCIA LA LIGA

PÁGINA 64

# Sociedad

## UPN INCUMPLIÓ LA LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS EN LA EJECUCIÓN DEL PARQUE CENTRAL DE BOMBEROS DE CORDOVILLA

● Un informe de Buenas Prácticas y Anticorrupción afirma que se fraccionó irregularmente el proyecto para contener la desviación presupuestaria ● El sobrecoste total habría obligado a una nueva licitación



Obras de construcción del parque central de bomberos de Navarra tomada el 10 de enero de 2008, a los pocos meses de que se iniciaran. Foto: Mikel Saiz

✎ Jesús Morales

**PAMPLONA** — El Gobierno de UPN que adjudicó y gestionó la ejecución del parque central de Bomberos ubicado en Cordovilla entre los años 2006 y 2009, con Miguel Sanz como presidente y Javier Caballero como consejero de Interior, habría incumplido la Ley de Contratos Públicos en varios de sus apartados, según se concluye en un informe confeccionado en 2017 por el responsable coordinador de Buenas Prácticas y Anticorrupción del Gobierno de Navarra. Entre otras cuestiones, dicho documento cuestiona el irregular fraccionamiento del proyecto que llevó a cabo el Ejecutivo regionalista con el fin de con-

tener la desviación presupuestaria que iba acumulando, lo que llevó a aceptar la obra ejecutada sólo parcialmente, ya que de haberla completado habría disparado el sobrecoste por encima del 63%, hasta unos 11,3 millones de euros, lo que habría requerido una nueva licitación.

El informe, datado el 16 de enero de 2017 y realizado por el responsable coordinador de Buenas Prácticas y Anticorrupción, Iulen Urbiola, a petición de la consejera de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, María José Beaumont, recuerda que el 28 de septiembre de 2006 el director de la Agencia Navarra de Emergencias (ANE), David Sáinz, aprobó el proyecto y el expediente de contra-

tación para las obras de construcción del Parque de Bomberos y un Helipuerto en Cordovilla, a realizar durante los años 2006, 2007, y 2008, cuyo anuncio fue publicado en el portal de contratación el 2 de octubre de 2006. La adjudicación se produjo el 12 de diciembre de 2006 a la empresa Obras Especiales de Navarra SA (Obenasa) por un precio total de 6.842.540,09 euros, con un plazo de ejecución de 19 meses, y las obras se iniciaron en marzo de 2007.

En los dos años que transcurrieron entre la adjudicación del proyecto y la recepción de la obra en marzo de 2009, señala el informe, se produjo una desviación en el presupuesto de licitación de 18,24%, en concreto,

1.247.807,35 euros, para sumar una inversión total de 8.090.347,44 euros, que el expediente justificó en varias modificaciones realizadas a requerimiento del Gobierno de Navarra: sistema de climatización, con una desviación al alza de 601.955,82 euros; torre de maniobras y piscina de prácticas, con un presupuesto estimado de 324.645,04 euros; y otras modificaciones por 321.206,49 euros.

### OBRA RECEPCIONADA SIN TERMINAR

El 31 de marzo de 2009 fue firmada el acta de recepción de la obra, donde "se pone de manifiesto que se encuentra completamente terminada y que la misma se ha realizado según el proyecto aprobado por el Gobierno de

Navarra, iniciándose el plazo de garantía de tres años", según consta en la citada acta. Sin embargo, "la Agencia Navarra de Emergencias recibe la obra del Parque de Bomberos sin helipuerto; sin torre de maniobras, de la que solo se había construido la planta baja; sin piscina de inmersión, ya que solamente existe un vaso de hormigón de 7x5x5 metros que no puede ser utilizado y sin el sistema de climatización en disposición de funcionar", señala el informe de Urbiola, que se pregunta: "¿Qué ocurrió para que la ANE contratase la realización de un Parque de Bomberos y Helipuerto en Cordovilla y recepción sólo el Parque de Bomberos? ¿Cómo es posible teniendo en cuen-

ta que se da un desvío al alza del presupuesto de ejecución en un 18,84%?”.

**PROVISIONAL, “A SABIENDAS”** Desde un punto de vista estrictamente económico, señala el informe del responsable coordinador de Buenas Prácticas y Anticorrupción, “el presupuesto imputado a la obra, incluida la modificación presupuestaria, está certificado y justificado en el expediente en un 99,99%”. Sin embargo, desde el punto de vista normativo, advierte, “la Ley Foral 6/2006 de Contratos Públicos en su artículo 22.2 establece que el objeto del contrato deberá ser determinado” y en el artículo 128 se señala que “la adjudicación de un contrato de obras requerirá la aprobación y replanteo del correspondiente proyecto, que definirá con precisión el objeto del contrato. Analizado en perspectiva el presente expediente nos encontramos que se licita a sabiendas de que el objeto del contrato no es el determinado en proyecto”.

El responsable coordinador de Buenas Prácticas y Anticorrupción afirma que, “de la documentación analizada y de las conversaciones mantenidas, se infiere que a pesar de que en 2006 la ANE sacó a licitación la contratación de las obras del Parque de Bomberos y un Helipuerto en Cordovilla, el Gobierno de Navarra era conocedor de que el proyecto licitado no era definitivo, es decir, que el objeto del contrato no era el determinado en el proyecto y que iba a estar sujeto a modificaciones”.

Además, en un acta del 18 de diciembre de 2007, en relación con la torre de maniobras y el helipuerto, se hizo constar que “se pretende poder ejecutar la escollera y una parte del helipuerto a lo largo de 2008 y la torre y el resto del helipuerto durante 2010”, es decir, durante la ejecución de la obra, además de los cambios generados, “las partes son conocedoras, cuando mínimo, que el helipuerto, la torre y la piscina no se van a ejecutar en su totalidad bajo la presente adjudicación, sino que se finalizarán en una supuesta segunda fase”.

**UNA DESVIACIÓN SUPERIOR AL 60%**

Estas modificaciones pretendidas por el Ejecutivo foral, ya fuera por obligación legal o por voluntad propia, “superaban con creces el 50% del precio de adjudicación, como queda patente en la suma de la modificación aprobada por resolución 10/2009, de 19 de enero, del director de la Agencia Navarra de Emergencias y del informe realizado por la dirección facultativa, Bidasoa Arkitektua Bulegoa SL en noviembre de 2008, de título Obras Pendientes de Helipuerto, que estableció una estimación presupuestaria de 3.096.740,08 euros. “Entre ambas se supera el 60% del precio de adjudicación (4.344.547,43 euros), lo que desde un punto de vista normativo obligaba a una nueva licitación”, de conformidad con el artículo 105 de la Ley Foral 6/2006 de Contratos Públicos, según el cual “en los

**OTRAS IRREGULARIDADES**

● **Sin sanciones.** Entre la documentación analizada por el responsable coordinador de Buenas Prácticas y Anticorrupción “no se encuentra el establecimiento de sanciones por demora en el cumplimiento del plazo total de ejecución, sanción que a tenor del pliego, la oferta del adjudicatario y la documentación del expediente tendría que haberse activado a partir del 29 de noviembre de 2008”. La obra se entregó el 31 de marzo de 2009.

● **Garantía inferior.** La garantía de la obra se devuelve dos años antes de finalizar el plazo estipulado. “En la oferta de la empresa adjudicataria y en el contrato entre la adjudicataria y la ANE, el plazo era de cinco años y no tres como se recoge en el acta de recepción de la obra”, indica el informe de Buenas Prácticas y Anticorrupción.

**LA CIFRA**

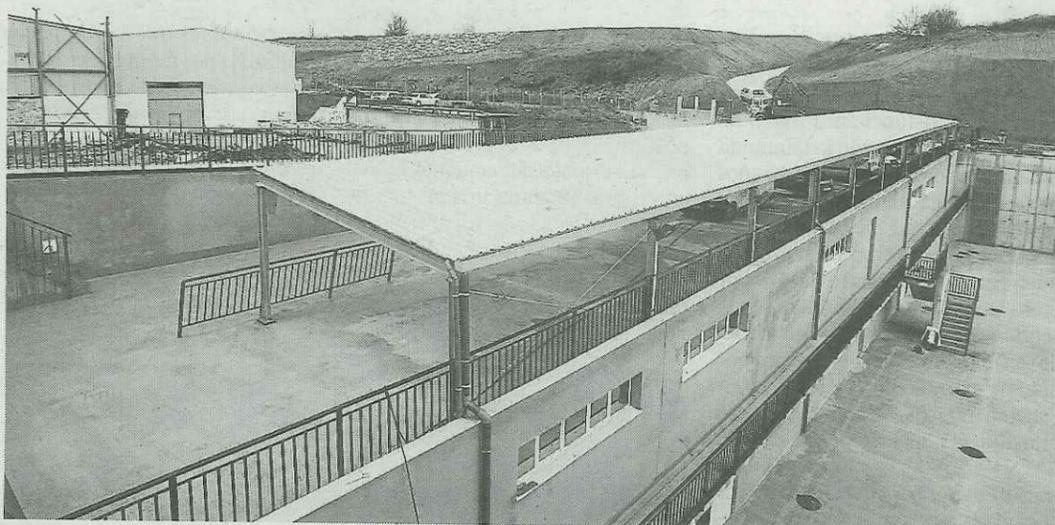
**4.344.547**

**EUROS.** Las diversas modificaciones del proyecto original realizadas por UPN, sumadas a la estimación para ejecutar por completo las dotaciones pendientes en 2009, sumaban 4.344.547,43 euros, cantidad que en términos porcentuales suponía una desviación del 63%.

casos en que el importe de las sucesivas modificaciones exceda del 50 por 100 del precio de adjudicación del contrato deberá procederse a una nueva licitación en la que se podrá recurrir al procedimiento negociado sin publicidad comunitaria”.

Sin embargo, destaca el informe, “se decide ejecutar una modificación inferior al 20% que conlleva una ejecución parcial del objeto de las diversas modificaciones”: de la torre de maniobras sólo se realiza la planta baja; de la piscina de inmersión, sólo el vaso de 7x7x5 metros; del helipuerto, la escollera; y del sistema de climatización quedó fuera la enfriadora y todos los elementos de frío de la sala de máquinas con las bombas y accesorios de montaje, “quedando pendiente de ejecución la finalización de la obra por un presupuesto de 3.499.950,47 euros”.

De esta forma, indica el responsable coordinador de Buenas Prácticas y Anticorrupción, “hay que entender que el objeto de las diversas modificaciones es fragmentado, con la finalidad de disminuir la cuantía”, lo que no es acorde con el artículo 22.3 de la Ley Foral de Contratos Públicos que establece que “no podrá fraccionarse el objeto del contrato para disminuir su cuantía y eludir los requisitos de publicidad o el procedimiento de adjudicación que correspondan”.



Al fondo, la colina del Garitón, donde se planeó construir el hangar y el helipuerto.

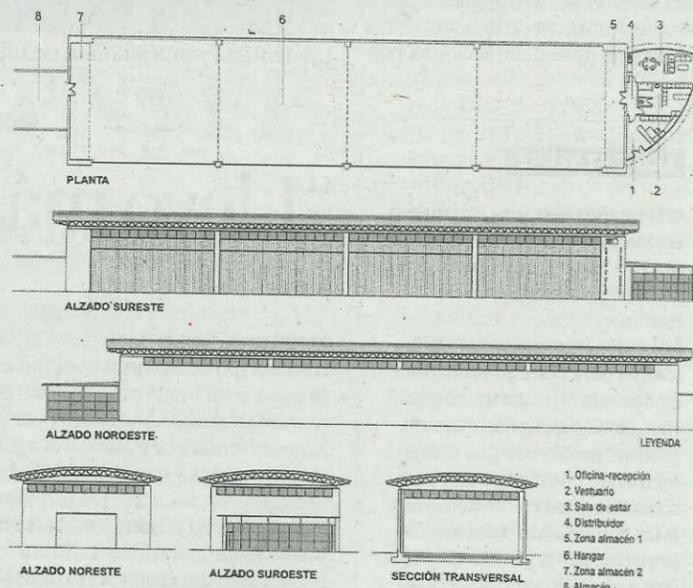
# El hangar del helipuerto incluido en el proyecto fue sustituido por una explanada

Dos meses antes de recepcionarse el parque, UPN descartó la edificación

**PAMPLONA** – El proyecto para la construcción de un Parque de Bomberos en Cordovilla y un Helipuerto incluyó la edificación de un hangar. Sin embargo, con la obra a punto de ser recepcionada, en enero de 2009, el Gobierno de Navarra en manos de UPN decidió reemplazar su construcción por una simple “explanada”.

Así se desvela en un informe realizado el 12 de enero de 2017 por el Servicio de Patrimonio del Ejecutivo foral en el que se realiza un estudio comparativo de los presupuestos de las obras de construcción del parque de Bomberos y Helipuerto en Cordovilla. En concreto, el arquitecto técnico del Servicio de Patrimonio concluye que “los presupuestos comparados de adjudicación, incluidas las partidas y precios contradictorios aprobados en modificación de contrato y lo certificado presentan resultados económicos conforme a la contratación”.

No obstante, prosigue el estudio, “se desconoce la motivación del gestor del expediente” en relación con “modificaciones sustanciales del proyecto”, como la climatización y ventilación de los edificios o “la no ejecución de las instalaciones específicas del helipuerto (hangar), sustituidas en nuevas unidades de construcción de escollera y movimientos de tierra del Garitón”. Al respecto, el informe recuerda que “se había pro-



Planos del hangar que contenía el proyecto.

yectado y adjudicado la construcción de un helipuerto que se ha quedado en una explanación con escollera del talud del Garitón”.

Según queda recogido en el estudio, la modificación del proyecto se produjo en enero de 2009, a escasos meses de que se entregara la obra, al sustituirse el capítulo “hangar del helipuerto, por el de la “explanada del helipuerto”, con referencias a partidas comparables en movi-

mientos de tierra: desbroces, excavaciones en vaciado, en tufa, en zanjas, etc. “Aparecen como nuevas partidas referentes a la construcción de escollera, terraplenado en ladera, excavación helipuerto y partida alzada de drenaje, incluso camino de la parcela en la colina del Garitón. El hangar y resto de edificaciones proyectadas no se construyen”, recalca el informe del Servicio de Patrimonio del Gobierno de Navarra. – J.M.S.

## Denuncian incumplimientos laborales en Ilunion Seguridad

**PAMPLONA** - El comité de empresa de Ilunion Seguridad, formado por CSIF, CCOO y UGT, ha comunicado al Gobierno foral una serie de incumplimientos por parte de la empresa

en relación a los servicios de seguridad asignados a primeros de este año, a través del acuerdo marco 2019-2022 y de otros que mantiene desde el anterior acuerdo marco.

El comité denuncia que "la empresa no ha sido capaz de entregar la uniformidad en su convenio propio de empresa", ni los cuadrantes anuales, ni los cuadrantes mensuales. Los

sindicatos añaden que tampoco ha entregado "la dotación mínima, como guantes anti-corte y silbato", ni las órdenes de puesto, que "son las normas básicas por las que tiene que regirse cada vigilante en su jornada laboral". "Esta negligencia afecta directamente a la prestación del servicio y a la respuesta operativa que se espera por parte de los trabajadores, es decir, a su operatividad y a su responsabilidad", critican. -D.N.

## La UN anuncia un premio para fomentar el estudio sobre mujeres

**ERNESTINA CHAMPOURCIN** - El Grupo de Investigación en Historia Reciente de la Universidad de Navarra convoca el Premio Ernestina de Champourcin, dotado de 600 €. Con el objetivo de promover estudios sobre la mujer, el galardón busca reconocer trabajos que aporten conocimientos originales sobre mujeres relevantes del mundo contemporáneo. Los trabajos tienen que ser de contenido académico y científico, ser inéditos y tener una extensión superior a 12.000 palabras. Se admiten trabajos fin de máster o tesis doctorales defendidas este curso o en el anterior. El plazo de presentación finaliza el 12 de abril. -D.N.

## Convocadas las pruebas de acceso a ciclos de Formación Profesional

**PLAZO ABIERTO** - Del 4 al 13 de marzo se abre la inscripción a las pruebas de acceso a ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior de Formación Profesional, de Artes Plásticas y Diseño así como de Enseñanzas Deportivas para aquellas personas que quieran acceder a estos estudios y no reúnan el requisito académico correspondiente. Los exámenes de Grado Medio tendrán lugar el 21 de mayo, y los de Grado Superior el 22 y 23 de mayo. Para grado medio, los aspirantes deben tener los 17 años cumplidos al término de 2019, mientras que para grado superior tendrán que tener 19 o contar con un título relacionado con el ciclo al que se quiera acceder. -D.N.

## La UPNA, sede de exámenes oficiales de chino el 11 de mayo

**IDIOMAS** - El Centro Superior de Idiomas de la UPNA organiza las pruebas de lengua china organizadas por el Instituto Confucio, que tiene su sede en la Universidad de Zaragoza. Así, el 11 de mayo se celebrará en el campus de Arrosadia (Pamplona) la convocatoria de los exámenes HSK (escrito) y HSKK (oral), oficiales y reconocidos internacionalmente. El plazo de matrícula finaliza el 4 de abril y los precios de los derechos de cada examen oscilan entre los 40 y 65 €. -D.N.

## Educación renueva el convenio para el cine en euskera para escolares

**AUDIOVISUALES** - Educación y la asociación Tinko Euskera Elkarte han renovado el convenio para promover el cine en euskera entre el alumnado navarro. A través de este acuerdo el Departamento otorgará por segundo año consecutivo una ayuda de 30.000 € al programa *El euskera a los cines* para fomentar el consumo y conocimiento sobre audiovisuales en esta lengua. 4.500 estudiantes de Infantil, Primaria y Secundaria del modelo A, B y D podrán conocer películas realizadas en euskera o traducidas. -D.N.

E.Leclerc 

# REGALAMOS

EN E. LECLERC HASTA EL 7 DE MARZO TE DAMOS UN BONO POR CADA COMPRA SUPERIOR A 5€. VEN EL VIERNES 8 DE MARZO Y POR CADA 30€ DE COMPRA ENTREGA UN BONO Y LLÉVATE

# 5 € \*



\*Se recargarán en tu tarjeta E.Leclerc para tus próximas compras. Promoción limitada a 10 cupones. Promoción no válida para la compra online.

# Economía



Viviendas nuevas y en construcción, en el Soto de Lezkairu. Foto: Patxi Cascante

## Las hipotecas se encarecen en febrero en 48,67 euros en Navarra

El euríbor vuelve a cerrar en negativo y acumula tres años consecutivos por debajo de cero

**PAMPLONA** - El euríbor volvió a cerrar en negativo febrero y acumula tres años consecutivos por debajo de cero, sin embargo, las hipotecas que se revisan ahora con este último dato se encarecen una media de 50 euros, que en Navarra baja a 48,67 euros.

Se trata de Madrid, Baleares, Cataluña y el País Vasco, las cuatro regiones a su vez con las hipotecas medias más caras de toda España.

En Madrid el incremento mensual ronda los 6 euros y supera los 71 euros en el cómputo anual, mientras que en Baleares la subida media de las hipotecas será de 5,46 euros mensuales, que se elevan a 65,57 euros en el acumulado de un ejercicio.

En el caso de Catalunya, el alza es de 5,24 euros mensuales o 62,93 anuales y en el País Vasco de 5,22 euros al mes o 62,70 al año.

Estas subidas se explican porque el euríbor a doce meses, el indicador que más se usa en España para calcular una hipoteca, volvió a subir en febrero. Aunque registró una tasa del -0,108%, fue superior al -0,191% de febrero de 2018, cuando fue aún más negativo, lo que provoca el alza de

los créditos hipotecarios.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en febrero de 2018, el importe medio de una hipoteca para la compra de una vivienda era de 111.484 euros.

Si a este importe se le aplica el euríbor de febrero de ese año más un diferencial de un punto porcentual, la cuota de las hipotecas por esa cantidad, a un plazo de 25 años, alcanzó los 410,65 euros.

Cuando se revise la hipoteca con el dato de febrero de 2019, la cuota del préstamo ascenderá a 414,74 euros, lo que supone un incremento mensual de 4,09 euros, o de 49,08 euros al año.

Pero el incremento en las hipotecas depende de la firma de estos créditos que se registre en cada comunidad, y el importe que se solicite para ello. Así, el importe medio de las hipotecas varía desde los 161.461 euros en Madrid a los 74.669 de Extremadura.

De esta manera, los créditos hipotecarios que más suben son los de Madrid, con los citados 71,08 euros al año, y los que menos, los de Extremadura, 32,87 euros.

Después de Madrid, Baleares, Cataluña y el País Vasco, ya por debajo de la media nacional las mayores subidas de las hipotecas se dan en Cantabria, 48,86 euros; en Navarra, 48,67 euros; en Andalucía, 45,93 euros, y en Galicia, 41,68 euros.

En Asturias, la subida anual alcanza los 41,03 euros; en la Comunidad Valenciana, 38,41 euros; en Castilla y León, 38,26 euros; en Canarias, 37,88 euros y en La Rioja, 37,73 euros.

Completan la lista las tres autonomías en las que se encarecen menos las hipotecas: Castilla-La Mancha, 37,31 euros anuales; Murcia, 35,34 euros, y Extremadura, 32,87 euros.

**RECUPERACIÓN** El euríbor se adentró en febrero de 2016 en terreno negativo por primera vez en la historia ante la política ultraexpansiva del Banco Central Europeo (BCE) para apuntalar la recuperación en la zona euro, por lo que acumula exactamente tres años instalado por debajo del 0%.

El analista de XTB Alejandro Núñez recordó que hace un año el euríbor alcanzó su punto de inflexión, al registrar el tipo de interés mínimo de la última década (-0,191%), y desde entonces la tendencia ha sido ascendente.

"A pesar de estar en niveles negativos, parece que el índice interbancario continúa con la estela de frenar las caídas e iniciar el cambio de tendencia que favorecerá el comportamiento del sector bancario en detrimento de sus clientes, que serán los que tengan que hacer frente a un mayor gasto financiero", señaló el analista. -Efe/E.P.

### LA CIFRA

## -0,108%

**EURÍBOR.** El euríbor a un año, la referencia más utilizada en España para calcular las hipotecas, cerró febrero en el -0,108%, con lo que cumple tres años consecutivos en negativo. En los últimos doce meses el indicador registra un ascenso de 0,083 puntos, con lo que un préstamo tipo sube 44,52 euros al año.

## Kutxabank ganó 332 millones de euros en 2018, un 10% más

Las hipotecas aumentaron un 22,6%, la financiación a pymes un 12,3% y el crédito consumo un 20%

**MADRID** - El Grupo Kutxabank obtuvo en 2018 un beneficio neto de 332,3 millones de euros, un 10% más que un año antes, con una aportación positiva de Cajasur de 19,5 millones de euros, informó ayer la entidad.

La tasa de morosidad se situó en el 3,86%, una de las más bajas del sector tras haber reducido en casi 500 millones los activos dudosos. En cuanto a la inversión crediticia, los préstamos hipotecarios aumentaron un 22,6%, y dentro de ellos subió un 12,3% la financiación a pymes y un 20% el crédito consumo; en cuanto a los depósitos de la clientela, aumentó un 4,9% gracias al buen comportamiento de los depósitos a la vista, que se incrementaron un 10,8%. -Efe

## Bélgica propone a la UE una tasa sobre la aviación comercial

Se trataría de un impuesto sobre el combustible o los billetes para contrarrestar el impacto contaminante

**BRUSELAS** - Bélgica planteará a sus socios de la Unión Europea (UE) durante una reunión de ministros de Medio Ambiente el martes introducir un impuesto en el club comunitario a la aviación comercial, ya sea una tasa sobre el combustible o sobre los billetes, para contrarrestar el impacto contaminante.

La iniciativa es similar a la que ya propuso Holanda el 12 de febrero a los titulares de Finanzas y Economía de los Veintiocho. Según el diario francófono belga *Le Soir*, la discusión en el consejo de Medio Ambiente sobre la medida se producirá a raíz de la petición del ministro flamenco (región norte de Bélgica) del ramo, Koen Van den Heuvel, pero será su homólogo valón (región sur), Jean-Luc Crucke, quien defenderá la propuesta ante los Estados miembros. -Efe

## El permiso de paternidad subirá a ocho semanas desde la semana que viene

Subirá a doce semanas en 2019 y llegará en 2021 a las 16 semanas de las madres

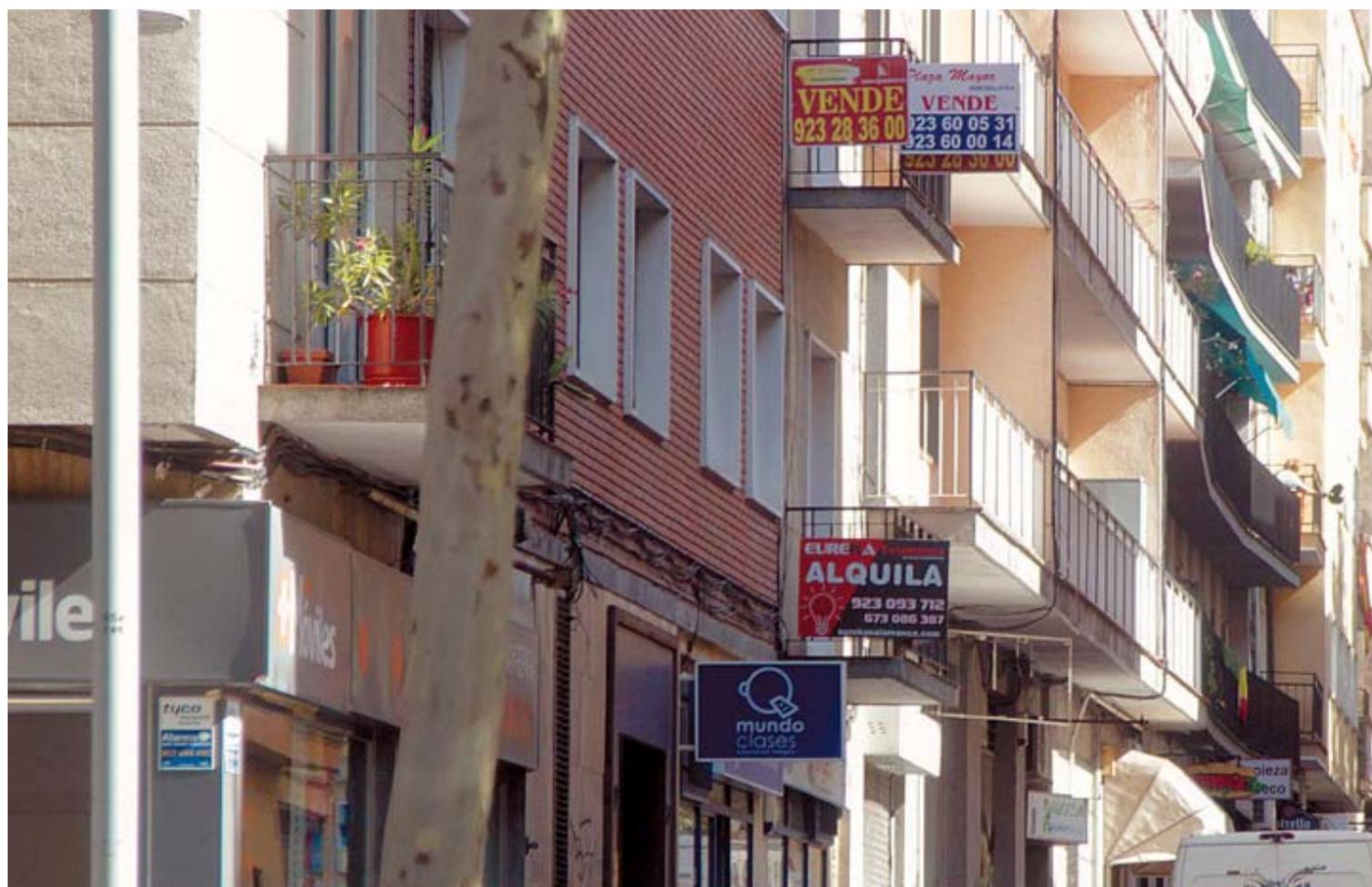
Las empresas deberán calcular los salarios medios de hombres y mujeres

PÁG. 9

**6.000 consultas suspendidas en las dos jornadas de huelga médica**

El Sindicato Médico ha presentado una demanda ante la Inspección de Trabajo por sobrecarga laboral

PÁG. 19



Pisos en venta y alquiler en una calle de Valladolid.

COLPISA

**Navarra cuenta con más de 32.000 personas con discapacidad**

• Tienen un grado superior al 33% y la mitad de ellas son de más de 65 años

PÁG. 16-17

**Caja Rural de Navarra ganó 91,2 millones en 2018, un 5,1% más**

La entidad cuenta con 252 oficinas y 965 trabajadores

PÁG. 25

## El IPC, límite a la subida del alquiler

Propietario e inquilino no podrán pactar subidas superiores y los contratos durarán cinco años PÁG. 10

NACIONAL	2	DEPORTES	38
INTERNACIONAL	6	DIARIO DEL MOTOR	53
ECONOMÍA	9	ESQUELAS	65
OPINIÓN	12	FARMACIAS	69
NAVARRA	16	CARTELERA	72
PAMPLONA	28	LOTERÍAS	77



### El doble partido de Osasuna

La asamblea decide por la mañana la financiación del nuevo Sadar y el líder recibe al colista por la tarde PÁG. 38-41

**Osasuna Magna, a semifinales de la Copa**

PÁG. 42-43

Relájese y disfrute de la máxima tranquilidad.



CA Bankoa Garantizado 2025, FI

Más Información  
bankoa.es  
948 21 14 43

bankoa | Groupe  
Crédit Agricole



# El permiso de paternidad se amplía a ocho semanas desde este miércoles

Los progenitores ya no se podrán transferir parte del periodo



La equiparación de los permisos por nacimiento hasta las 16 semanas se alcanzará en 2021

El Gobierno aprueba los registros salariales por sexo y extender a las empresas medianas los planes de igualdad

J.A. BRAVO  
Madrid

A falta de reforma de las pensiones y con dudas sobre la reforma laboral, el Gobierno aprobó ayer un decreto ley de medidas urgentes "para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación". Esto es, que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y obligaciones dentro del ámbito laboral.

También, por extensión, en la conciliación y la corresponsabilidad en el hogar, en este caso respecto a los hijos, porque según la vicepresidenta Carmen Calvo "la maternidad no puede ser un arma en contra del desarrollo laboral y ciudadano de las mujeres". Por eso se amplían los permisos de paternidad y se habilitan herramientas para reducir la brecha salarial por género.

Esa mayor duración de sus bajas, junto al sufragio por el Estado de las cuotas sociales de los cuidadores no profesionales de personas dependientes, costará 610 millones de euros anuales a las arcas públicas. Las principales



La vicepresidenta, Carmen Calvo, en la rueda de prensa tras el Consejo de Ministros.

EFE

medidas entrarán en vigor el próximo miércoles son éstas:

## 16 semanas de permiso

La duración de las bajas laborales de padres y madres tras nacer su hijo se equiparará de forma gradual hasta que los primeros también disfruten de 16 semanas. Eso sería a partir de 2021. En el presente año su permiso se elevará hasta las ocho semanas y el próximo a una docena, aunque desde UGT critican que se vuelva a "retardar y ralentizar la materialización de un derecho que ya debería llevar años ejerciéndose".

La vicepresidenta justificó esa demora "para dar tiempo suficiente a las empresas" a adaptar sus estructuras de trabajo. Las seis primeras semanas tras el parto habrán de cogerse por ambos progenitores a la vez, y justo a contar desde el nacimiento, aun-

## Crédito millonario para las pensiones

El Consejo de Ministros aprobó ayer un préstamo de 13.830 millones de euros a la Tesorería General de la Seguridad Social, a fin de "posibilitar" su "equilibrio presupuestario" y asegurar el "pago puntual" de las prestaciones. Así se financiará el 77% de las dobles pagas que más de 9,7 millones de pensiones recibirán en junio y noviembre, incluidas las extras de verano y fin de año, que suman más 18.000 millones de euros.

que de nuevo de forma gradual: las dos primeras serán obligatorias en 2019, cuatro en 2020 y la media docena ya en 2019.

Ampliar el permiso de paternidad a un total de ocho semanas este año costará 302 millones más a las arcas de la Seguridad Social, de modo que cuando se equipare al de la mujer en 2021 (16 semanas) supondría más de 600 millones extra. Además, madre y padre ya no se podrán transferir parte de sus períodos de baja, aunque diez semanas sí las podrán distribuir a lo largo del primer año.

En el texto también se utiliza la expresión "progenitor distinto de la madre biológica", en vez de padre, para incluir a las parejas del mismo sexo. Para los supuestos de adopción, guarda con esos fines y acogimiento, el sistema de bajas laborales aplicable será igual.

## Cotización de los cuidadores

Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia "serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales a la Tesorería General de la Seguridad Social". Su coste se estima en otros 300 millones por ejercicio para 180.000 personas beneficiadas. La mayoría son mujeres, que cobran de media 370 euros menos que los hombres.

## Nueva definición de trabajo

Se introduce en el ordenamiento el concepto de "trabajo de igual valor" sin distinguir género, es decir, cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, la educación, formación y cualificación profesional exigidas, los factores "estrictamente laborales" para su desempeño y las condiciones del trabajo "en realidad sean equivalentes".

## Contra la brecha salarial

Una vez aclarado cuándo se pueden homologar puestos de trabajo de cara a valorar posibles discriminaciones, las empresas deberán llevar un registro con los valores salariales medios, los complementos retributivos y las percepciones fuera de nómina. Tendrá datos desagregados por sexo y grupos profesionales, y será accesible para los empleados a través del comité o delegados.

## Planes de igualdad

Toda empresa con más de 50 trabajadores deberá realizar un plan de igualdad, algo ya obligatorio para las que tienen más de 250, aunque apenas el 10% lo cumple, según denuncia UGT. Las compañías más pequeñas tendrán tres años para elaborar y aplicar sus programas, dos años si tienen entre 100 y 150 empleados, y solo uno para las de 150 a 250. No se concretan por ahora posibles multas.

# Los funcionarios podrán elegir parte de su jornada laboral

El horario fijo para los empleados públicos del Estado irá de las 9:00 a las 14:30 horas, y el resto será flexible

J.A. BRAVO Madrid

Los empleados públicos del Estado podrán disfrutar desde hoy de la posibilidad de elegir cuándo realizan parte de su jornada laboral, aunque el grueso continuará

siendo fija. Así figura en la última resolución sobre conciliación laboral que publicaba ayer el BOE.

A la espera de saber si comunidades autónomas y ayuntamientos siguen los pasos en esta materia de la Administración central, los funcionarios de ésta tendrán ahora la opción de realizar parte de su trabajo a primera hora de la mañana, entre las siete y las nueve, o bien primera hora de la tarde, entre las dos y media y las seis. La parte fija para todos ellos será de 9:00 a 14:30.

La única limitación es que deberán cumplir con las 37,5 horas semanales de trabajo que se mantiene como referencia en la Administración, pese a que los sindicatos siguen reclamando para recuperar las 35 requeridas antes de la crisis. Para el personal con horario de mañana y tarde, la jornada fija será de 9:00 a 17:00 horas, pudiendo completarla en los mismos márgenes que el resto de empleados del Estado.

Otra novedad de la resolución elaborada por el Ministerio de

Política Territorial y Función Pública, al objeto de sustituir la normativa establecida en 2012, es que por vez primera se regula la jornada de tarde. Se llevará a cabo de tres a ocho y media de manera fija, pudiendo usar los márgenes de 13:00 a 15:00 horas y de 20:30 a 22:00 para cumplimentar toda su exigencia semanal.

También se fija en el equivalente a un 5% de la jornada anual el tiempo que se puede dedicar al cuidado y atención de personas mayores, personas con discapaci-

dad, hijos menores y menores sujetos a tutela o acogimiento. Esa bolsa de 85 horas por año, ya negociada con los sindicatos, se recuperaría a lo largo del curso, con un máximo de tres meses desde el disfrute de cada hora.

En cuanto a las vacaciones, se mantienen los criterios vigentes: 22 días hábiles de vacaciones, pudiendo llegar hasta 26 para aquellos empleados públicos con 30 o más años de servicio. Y tendrán derecho a los mismos 'moscosos' que antes: seis días.

# Marcha atrás del Gobierno en los incentivos fiscales al alquiler barato

El nuevo decreto, en vigor desde mañana, fija el IPC como tope para las revisiones anuales

El sector avisa de que las medidas estrangularán la oferta y provocarán un alza de precios

J.A. BRAVO  
Madrid

El Gobierno parece haber querido contentar a casi todos con su nuevo decreto ley de medias "urgentes" sobre vivienda y alquiler, pero puede terminar dejando satisfechos a pocos. A última hora ha renunciado a la posibilidad de implementar nuevos incentivos fiscales de peso para los dueños que exijan arrendamientos más moderados por sus casas y, a la vez, ha fijado la inflación como techo de sus revisiones anuales.

La nueva normativa, que entrará en vigor mañana tras su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) prevista para el sábado, recupera en líneas generales el texto que aprobó el pasado 14 de diciembre, pero que solo pudo aplicarse 35 días al ser rechazado luego por el Congreso. Por eso ahora en el Ministerio de Fomento han preferido ir casi sobre seguro, contando a priori con el apoyo de Unidos Podemos, PDeCAT y PNV, que con los votos del PSOE serían suficientes para validarlo en la Diputación Permanente. No obstante, podría generarse cierta incertidumbre durante el próximo mes en la firma de nuevos contratos e incluso paralizarse operaciones.

La vicepresidenta Carmen Calvo admitió ayer, tras el Consejo de Ministros, que el decreto no sirve realmente para atajar "el desequilibrio actualmente existente" en el ámbito del alquiler de vivienda, aunque dijo que al menos sí daría "mayor seguridad y certidumbre al inquilino" a la espera de una normativa más ambiciosa que intentarían desarrollar la próxima legislatura y contando ya con un nuevo presupuesto anual. Seguramente por ello las mayores críticas a este "plan de emergencia y choque" como lo definió ella, vinieron desde el propio sector, des-



Una pareja observa los pisos de alquiler de una inmobiliaria.

MANU CECILIO

de portales inmobiliarios a agencias, administradores de fincas y grandes fondos de inversión.

Blackstone, un fondo estadounidense considerado el mayor casero de España, fue el más severo. "Solo traerá más tensión al alza de precios en el mercado -donde operan, según sus cálculos, cuatro millones de propietarios y 10 millones de inquilinos- y una reducción de la oferta", afirmó su responsable en España, Claudio Boada.

Pero, ¿en qué se basa? Aparte de criticar las ampliación de contratos -de inicio 5 años, y 7 si el propietario del inmueble es una empresa, ampliables por otro trienio si no hay renuncia expresa de las partes (cuatro meses antes los dueños y la mitad los inquilinos), censura que el IPC limite las revalorizaciones.

Como novedad, el decreto limita las subidas anuales de renta al incremento de la inflación (el IPC anterior a la firma del contrato, o su revisión). Las partes podrán pactar un aumento inferior, pero nunca superior, como en la Ley de Arrendamientos Urbanos (LAU) de 1994.

## Medidas contra los fondos de inversión

El Ejecutivo pretende reducir la presencia de grandes fondos de inversión y operadores similares en el negocio del alquiler, al considerar que la situación actual del mercado es "deficiente". Por eso incluye en el decreto el derecho de adquisición preferente por las Administraciones Públicas en caso de venta conjunta del inmueble, es decir, cuando se enajenen todas sus viviendas a la vez. A tal fin se establece "la posibilidad" de que la legislación sobre vivienda fije -no concreta cuando- un derecho de tanteo y retracto a favor de aquellas.

Solo si hubiera mejoras de peso en la casa, "más allá de las obligatorias de conservación" que debe asumir el arrendador, se podría subir más el precio previo pacto entre las partes. Ni una referencia más al precio salvo el nuevo sistema de índices de referencia que Fomento se compromete a desarrollar en ocho meses, y que "servirá de soporte a posibles medidas de política fiscal".

El Gobierno renuncia a abrir la puerta a que los ayuntamientos pudieran rebajar el Impuesto de Bienes Inmuebles (IBI) a los dueños de casas con alquileres más moderados según los precios medios de su zona. Sí habrá una bonificación de hasta el 95% en este tributo para las viviendas (VPO) protegidas en arrendamiento, siempre a criterio de los consistorios.

Elimina también el impuesto sobre transmisiones patrimoniales para el alquiler de vivienda habitual. Todas estas medidas se aplicarán solo a los nuevos contratos que se puedan firmar hasta ahora. Se descarta cualquier efecto retroactivo.

## España toma medidas frente a un 'brexit' duro

• El decreto establece la regulación de los servicios financieros, las aduanas y los transportes de mercancías, entre otros

J.M.C. Madrid

Cuando apenas resta un mes para que venza el plazo para que Reino Unido abandone la UE, el Gobierno aprobó ayer un real decreto-ley con medidas para minimizar los efectos de un *brexit* duro. El texto trata materias sensibles, sobre todo en lo que tiene que ver con el comercio y las finanzas, con un hilo común: la reciprocidad. Otra de las grandes medidas pasará por dar residencia a los 400.000 británicos que viven en España.

El decreto establece que el mantenimiento de las medidas aprobadas "se supedita al otorgamiento de un tratamiento recíproco" por parte de Reino Unido. Todas las normas serán suspendidas si, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del decreto ley, las autoridades británicas no hubieran aprobado otras similares en beneficio de los ciudadanos españoles residentes en ese país.

En el campo de los servicios financieros, el Ejecutivo entiende que la pérdida del pasaporte comunitario (el permiso de actividad de las firmas en España, y viceversa) implica que los bancos británicos tendrán que adaptarse a los regímenes de países que no forman parte de la UE.

En el caso de las aduanas, se introduce la posibilidad de adelantar las solicitudes exigidas por el régimen aduanero con terceros estados antes de la fecha de retirada para evitar su concentración en los días siguientes a la salida de Reino Unido de la UE.

Por otra parte, el Ejecutivo autorizará transportes de mercancías realizados por empresas de Reino Unido con origen o destino en España, si tienen autorización. Las firmas británicas que realicen servicios discrecionales en España se registrarán por los tratados internacionales de los que sean parte tanto el Reino Unido como España o la UE.

# El Gobierno crea un organismo para prevenir futuras crisis

La Autoridad Macroprudencial, formada por los reguladores, mantendrá reuniones periódicas

J.M.C. Madrid

El Consejo de Ministros dio ayer luz verde al organismo que se encargará de prevenir al conjunto de la economía ante posibles crisis financieras que se cierren sobre el país. Para eso servirá la Autoridad Macroprudencial, el punto de encuentro en el que estarán integra-

dos el Banco de España, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y el Ministerio de Economía. La ministra Nadia Calviño se felicitó por haber cumplido el "compromiso de sacar adelante" esta iniciativa, porque España era uno de los pocos países de Europa que no conta-

ba con este órgano colegiado.

Se reunirá periódicamente para analizar los factores de riesgo sistémico; emitir opiniones; publicar alertas sobre cualquier aspecto que pueda afectar a la estabilidad financiera; y formular recomendaciones a los supervisores sectoriales instándoles a la adopción de medidas. Además, remitirá un informe anual al Congreso. El Banco de España podrá establecer límites al crédito evitando, por ejemplo, que supongan un porcentaje muy alto del valor del inmueble. Podrá establecer límites a la concentración sectorial y fijar un colchón de capital.

## MANSUTEC

Empresa de mantenimiento,  
SELECCIONA para sus sedes de

### TAFALLA:

Jefe taller  
Caldereros  
Mecánicos

### NOÁIN:

Mecánicos  
Electromecánico  
Caldereros  
Ajustador moldes inyección plástico

Enviar curriculum  
info@mansutec.com

## AMIGUIS

Los dos nuevos mejores amigos, el presidente de Estados Unidos y el líder norcoreano, se han disgustado un rato gordo. A quién no le ha pasado alguna vez: esa típica peleilla que te distancia un tiempo y luego te reconcilias con un "anda ven, que te quiero un montón, tontorrón". Están condenados a entenderse ya que tienen muchas cosas en común: armas nucleares, problemas con el peinado, la misma talla de ropa... Seguro que Donald Trump se levantó de la mesa porque Kim Jong-un se comió su hamburguesa. El primero se largó en su avionaco y el segundo en su tren chuchú.



EN LÍNEA  
Daniel Aldaya

## Cartas de los lectores

cartas@diariodenavarra.es

### Las razones de la huelga médica desde dentro

Ante las declaraciones de algunos responsables del Servicio Navarro de Salud, que cuestionan nuestra profesionalidad por haber decidido hacer huelga y la "guerra de cifras" que hacen pensar en el escaso seguimiento, desde el Servicio de Digestivo del Complejo Hospitalario de Navarra queremos manifestar lo siguiente. Toda huelga produce un daño no deseado a terceros. Por eso una huelga médica es tan excepcional, porque somos los propios médicos los que nos resistimos a estas medidas, cuestión de la que también se aprovechan nuestros dirigentes. Sin embargo, el deterioro de nuestras condiciones laborales, especialmente las de nuestros compañeros de atención primaria, percibido

por los pacientes como deterioro de la asistencia como recientemente se ha publicado no nos ha dejado desgraciadamente otra opción. Además, sufrimos una discriminación retributiva respecto a otras comunidades desde hace años (estudio comparativo 2009-2018 de las retribuciones por comunidades de la Organización Médica Colegial de España) que creemos absolutamente injustificado. El Gerente del Servicio Navarro de Salud conoce las retribuciones del País Vasco, por su experiencia laboral, y sabe que es así. No obstante, nos remite a la mesa de Función Pública, donde como también sabe no tenemos representación y el resto de sindicatos no asumiría nuestras pe-

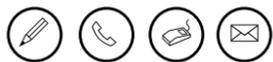
ticiones. En nuestro servicio la mayoría hemos secundado esta convocatoria (35 de 39 adjuntos, 89%) y los que no lo han hecho entienden los motivos. Pero los mínimos tan altos que hay que cubrir hacen que lo que se transmita públicamente sea un porcentaje muy inferior y eso desde luego no es real. Por todo ello, los abajo firmantes, que constituyen la totalidad del Servicio (adjuntos y residentes), queremos manifestar nuestro total acuerdo con la convocatoria de esta huelga y la mayoría de las reivindicaciones del Sindicato Médico al que queremos transmitir nuestro agradecimiento por el impulso que nos ha dado para defender lo que creemos que es justo y que nos ha costado



demasiado tiempo ver. No nos mueven razones políticas pues, como es fácil de entender, entre los firmantes hay un amplio abanico de opiniones políticas.

Por último, queremos aprovechar esta carta para pedir disculpas a todos los pacientes a los que haya afectado esta huelga. La mayoría nos han transmitido su comprensión que agradecemos sinceramente. También queremos pedir disculpas al resto de compañeros del hospital que se han podido ver afectados - personal de Enfermería, auxiliares, administrativos, etc.-.

**EDUARDO ALBÉNIZ ARBIZU, EDURNE AMORENA MUÑO, IRENE ARESTE ANDUAGA, RAÚL ARMENDÁRIZ LEZAUN, M<sup>a</sup> ROSARIO AZNÁREZ BARRIO** en representación de otros 35 médicos adjuntos, jefes de sección y de servicio y 7 médicos residentes del Servicio de A. Digestivo del Complejo Hospitalario de Navarra.



Las cartas dirigidas a esta sección serán de 15-20 líneas. Debe adjuntarse una fotocopia del DNI del remitente y su número de teléfono. DIARIO DE NAVARRA se reserva el derecho de publicar tales textos, así como de resumirlos o extractarlos. No se devolverán los originales ni se mantendrá correspondencia sobre ellos.  
**Dirección** Ctra. de Zaragoza s/n. Cordovilla 31191  
**Correo electrónico** cartas@diariodenavarra.es

### De política mejor ni hablar

Hace pocas fechas me encontraba una vez más en Nueva York. Entre cientos de ciudades conocidas en los cinco continentes, la ciudad que nunca duerme me produce un efecto imán. Motivos son tantos que sería prolijo detallar. Mis memorias, si acabo, lo harán. En el Metropolitan Ópera pudimos escuchar la ópera "Les Pêcheurs de Perles" (Bizet) de antología, última ópera que cantó el insigne tenor navarro Julián Gayarre, que murió

con 46 años en 1890. De pastor de cabras a tenor de fama mundial. Le apoyó Hilarión Eslava en Madrid y que hablaba correctamente francés, italiano y alemán. Durante mi gélida visita, pues soportamos un frío inusual de entre 1 y 10 grados negativos, Times Square estaba protegido por bloques de cemento de posibles ataques yihadistas - hay que tener en cuenta que son miles de personas de todo el mundo que visitan la zona-. Los turistas asiáticos con mascarillas antipolución y mis colegas del comercio sin tirar "cohetes" por sus ventas. Eso sí, con generosas iluminaciones prenavideñas.

Comento todo esto porque no me parece oportuno hablar de política, ya que comentarlo cuando se acercan elecciones y decir que la mayoría de políticos son mediocres no estoy descubriendo el agua del Mediterráneo. Por otra parte, los partidos políticos cuando disponen de nuestros votos al no haber mayorías absolutas, hacen de su capa un sayo. Rajoy la tuvo y, aunque no dudo de su honestidad, le faltó temple político cuando uno

de los suyos era investigado, no tuvo coraje de apartarlo durante el proceso. Miraba para otro lado. Prometió subir sueldos y bajar impuestos. No cumplió y seguimos peor que cuando Sánchez ganó la moción de censura contra Rajoy, apoyado por separatistas catalanes y vascos radicales y dijo que convocaría elecciones inmediatas. Mintió. Su primera medida, exhumar los restos de Franco del Valle de los Caídos. Debo recordar que dictadores como Lenin, Otto Von Bismark, Stalin, Napoleón, Oliveira de Salazar, Mussolini, Victor Manuel II, Mao Zedong, Ho Chi Minh, entre otros, sus restos reposan en mausoleos o en lugares de privilegio, y algunos de ellos son visitados. Soy demócrata, conocí el Valle de los Caídos con un amigo arquitecto. Me gustó pero la tumba de Franco ni verla. Todos han formado parte de la historia, el problema es que Sánchez ha "resucitado" al dictador.

Al presentar los presupuestos por mayoría los voltean, la oposición junto a los apoyos recibidos en la moción. Sánchez no tiene otra alternativa que convocar

elecciones para el 28 de abril. El estatuto de ex-presidentes fija en 90.100 euros de paga vitalicia, entre otros onerosos privilegios que Sánchez ha conseguido. De sus viajes turísticos en avión Falcon 900, ¿qué trajo positivo de Montreal o México, entre otros? Dice el presidente en funciones (nunca electo) que si gana la oposición dividirá el país. Sánchez ha dividido hasta al PSOE -yo conozco socialistas fenomenales-. (...) En Andalucía desplazan al socialismo corrupto, 40 años en el poder, PP, Cs y Vox. ¿Llega la extrema derecha con Vox, pregonan los malos perdedores? Veamos, Sánchez se autodefinió como "izquierda de la izquierda", los más izquierdistas, ¿son extrema izquierda? Es una buena noticia, desde mi punto de vista, que irrumpa en política nacional Inés Arrimadas (Ciudadanos), pues es un magnífico valor político que tenemos en España - que pregunten a los catalanes pues, nacida en Jerez, es la más votada y querida en Cataluña-.

Vivimos un mundo convulso, la Europa comunitaria flaquea, España va mal y peor va Navarra. Nuestra Constitución, en

sus artículos 2º y 3º, fundamenta que España es común e "indivisible". Para colmo de desatinos, Sánchez declara que los catalanes decidirán su destino, ¿conculcando la Constitución? ¡Bravo! Lo que decía al principio: de política mejor ni hablar.  
**PEDRO BUENO MARTÍNEZ**

### Ramas de olivo envenenadas

Las últimas amenazas contra Occidente nos muestran que vuelven aires de Guerra Fría. Parece muy clara que en el origen de la crisis está claramente Rusia, que pese a su situación de debilidad interna juega bien sus cartas. En la crisis de los 80, Europa cerró filas con EE.UU. Hoy, con un presidente norteamericano que no pierde ocasión de dividir a los europeos, esa reacción es impensable pero tampoco será fácil un cierre de filas en torno a Bruselas. La UE y la OTAN afrontan amenazas serias contra su unidad. Mientras, Vladimir Putin se frota las manos. Y empieza a tender a Europa ramas de olivo envenenadas.

**JAUME CATALÁN DÍAZ**

## Confort, calidad y diseño

## Apesteuguía Sofás

la tienda del sofá de Pamplona

Especialista en sofás, sillones y mueble auxiliar.  
**VISÍTANOS.** Estaremos encantados en asesorarte.

Avda. Barañáin esquina con Sancho Ramírez (Pamplona) | Tel.: 948 001 648  
 www.apesteuguia.es

# Casi 6.000 consultas suspendidas en las dos jornadas de huelga médica

**Salud cifró ayer el seguimiento del paro en un 8,9% del colectivo frente a un 82% del Sindicato Médico**

**Ayer se suspendieron 28 intervenciones quirúrgicas que se suman a las 46 aplazadas el jueves**

**M. JOSÉ ECHEVERRÍA**  
Pamplona

Las dos jornadas de huelga consecutivas del colectivo médico en la red pública se han saldado con cerca de 6.000 consultas suspendidas. De ellas, casi 5.200 corresponden al ámbito de Atención Primaria y alrededor de 650 al de Atención Especializada, según los datos que proporcionó el de-

partamento de Salud. En concreto, ayer había programadas 18.828 consultas en Atención Primaria y se suspendieron 2.711 frente a las 2.484 que se aplazaron en la jornada anterior. En Atención Especializada, ayer se suspendieron cerca de un centenar de consultas en Estella y Tudela (52 y 45, respectivamente) y alrededor de 185 en el Complejo Hospitalario, frente a 270 el día anterior.

Además, 74 operaciones quirúrgicas programadas tuvieron que ser suspendidas debido a la huelga de médicos de estos días. De ellas, 28 en la jornada de ayer.

Los paros, convocados por el Sindicato Médico de Navarra, se iniciaron el 30 de enero y después de tres jornadas (30, 7 y 14 de febrero), los médicos decidieron cambiar de estrategia y convocar huelga durante dos días consecutivos pero con más distancia en el tiempo. Así, los próximos paros están previstos para el

21 y 22 de marzo, en abril para el 4 y 5 y el 16 y 17 y en el mes de mayo para los días 2 y 3 y 23 y 24. Asimismo, hay paros previstos para el 12 y 13 de septiembre.

## Datos en los extremos

Los datos de seguimiento de la huelga por parte de los profesionales volvieron a ser ayer dispares. Salud cifró la participación en la huelga en un 8,9% de los médicos, la menor de los cinco días de paro pero similar al jueves, con 167 profesionales en huelga de los 1.869 que integraban la plantilla del turno de mañana.

Según los datos del departamento, ayer pararon el 16,3% de los médicos (92) en Atención Primaria frente al 15% del jueves. Y en Atención Especializada el paro alcanzó al 6,3% del colectivo (74 profesionales) frente al 7% en la jornada del jueves.

Por su parte, el Sindicato Médico calificó de "éxito" el seguimiento de la huelga que cifró en

el 82% de profesionales. Según expuso el sindicato, el "alto seguimiento" y participación sólo se concibe por el "profundo malestar del colectivo hacia esta Administración". "No ha cesado de maltratarnos y discriminarnos a lo largo de la legislatura", afirma.

A juicio del sindicato, Salud "denosta" sus reivindicaciones en cada comparencia pública que realiza. "Niegan la legitimidad del ejercicio de un derecho fundamental para cualquier trabajador como es la huelga, queriendo posicionarse a la opinión pública en nuestra contra".

## Próxima reunión

Oscar Moracho, gerente del Servicio Navarro de Salud, apuntó ayer que siguen a la espera de la contrapropuesta que el Sindicato Médico se comprometió a trasladar a Salud. "Estamos abiertos a seguir hablando y encontrar puntos de encuentro".

En este sentido, apuntó que la

semana próxima o la siguiente, en función de agendas, tendrá lugar la reunión prevista entre Salud, Función Pública y el Sindicato Médico, ya que éste había solicitado un interlocutor para poder tratar asuntos relacionados con las retribuciones porque Salud indicó que no eran de su competencia.

A juicio de Moracho, es un "exceso" convocar tantas jornadas de huelga seguidas sin haber agotado otras vías de entendimiento. "El Sindicato Médico representa los intereses y las opiniones legítimas de un porcentaje de médicos, pero no de todos".

Moracho defendió la exactitud de los datos que proporciona Salud ya que a los profesionales que hacen huelga se les descuenta de la nómina. En este sentido, el Sindicato Médico ha defendido que los servicios mínimos impuestos por Salud son "abusivos" ya que de forma ordinaria alcanzan al 60% de profesionales (100% en algunos servicios como urgencias) pero en función del número de profesionales se incrementan al 80% o más.

Por eso, el sindicato impugnó los servicios mínimos para los paros desde el día 1. "Eso lleva un procedimiento. La Inspección de Trabajo valorará si es ajustado a derecho o no", dijo Moracho.



Concentración de médicos ante el Palacio de Navarra el pasado día 14 de febrero.

JOSÉ ANTONIO GOÑI

## Demanda del sindicato en la Inspección de Trabajo por sobrecarga laboral

**A su juicio, repercute en la salud del trabajador y en la población, ya que no se puede dedicar el tiempo adecuado**

**M. JOSÉ ECHEVERRÍA**  
Pamplona

El Sindicato Médico de Navarra presentó ayer ante la Inspección de Trabajo una demanda por sobrecarga laboral. A juicio del sindicato, este problema tiene una "gran trascendencia" debido a la repercusión que tiene en la salud de los trabajadores y que, a su vez, repercute en la población general al no poder dedicar a los pa-

cientes el tiempo adecuado de atención. "El departamento de Salud lo viene obviando desde hace años sin establecer las medidas necesarias para su solución", afirma.

La demanda está en relación con uno de los tres pilares reivindicativos del sindicato que es la relación médico-paciente a través de medidas como adecuar las agendas y los tiempos de consulta o definir las funciones por estamentos para eliminar burocracia.

Así, el sindicato informó en asamblea a los médicos que, según los últimos informes disponibles, hay riesgo de Burn Out (profesional quemado) debido a que sobrepasan los indicadores en numerosos servicios como Pe-

diatría, Digestivo, Otorrino, Dermatología, Oftalmología, psiquiatría, Neurología, Ginecología y Obstetricia e Intensivos (Tudela) así como en pediatras de Atención Primaria y en el centro San Martín, entre otros. Responsables del sindicato resaltaron que la promesa de crear un comité de sobrecarga laboral es de hace tres años (uno de los puntos que incluye Salud en su propuesta actual es un grupo de trabajo específico y permanente que vigile la sobrecarga). Según el sindicato, en 2017 se cambió la calificación de 'riesgo de Burn Out' por la "condiciones de trabajo que se perciben como desfavorables y que están generando descontento y frustración", ante puntuacio-

nes iguales en las evaluaciones sobre este aspecto. "La Administración no solo mira hacia otro lado cuando recibe los informes. No hay seguimiento. No hay intervenciones. No hay respuesta".

En este sentido, el sindicato denunció el jueves que había pediatras a los que se había programado un niño cada tres minutos. Oscar Moracho, gerente del SNS, indicó que ese es otro debate y apuntó que esas cifras son "gratuitas y falsas". "La media que tenemos es muy superior. No sería ni conveniente, ni es calidad ni es el estándar que tenemos", dijo.

En general, Oscar Moracho reconoció que hay "dificultades puntuales". "Tenemos que seguir reforzando el sistema sanitario, impulsándolo e incluso transformándolo para que se siga consolidando. Para eso hay que tener paciencia, hablar mucho, buscar nuevas fórmulas y no solamente las de presión o las simplemente salariales".

## LOS PAROS EN DATOS

**1 30 de enero.** Primer día de paro cifrado en el 12,5% (234), según Salud, y el 80% según el sindicato. Se suspendieron 1.423 consultas de Primaria y 826 de Especializada así como 20 operaciones. La dirección del CHN llamó a los MIR de guardia en urgencias para que acudiesen a trabajar (servicios mínimos) y denunciaron coacción.

**2 7 de febrero.** Segundo día de paro. Salud cifró en 14,1% (266 médicos) y el sindicato en el 85%. Se aplazaron 1.444 consultas de Primaria y 27 operaciones. El sindicato presentó una denuncia por 'vulneración de derechos fundamentales' en el caso MIR ya que opina que al ser personal en formación no pueden ser servicios mínimos.

**3 14 de febrero.** En la tercera jornada de huelga paró el 13,6% (258 médicos), según Salud y un 85% según el sindicato. Se suspendieron 1.889 consultas en Primaria, 688 en Especializada y 44 operaciones. Los médicos decidieron recrudecer el conflicto con más paros durante marzo, abril, mayo y septiembre.

**4 22 de febrero.** Salud y Sindicato Médico se sientan a hablar después de los paros. El 26 tuvo lugar una segunda reunión para debatir un documento base que presentó Salud y que el sindicato calificó de "decepcionante".

**5 28 febrero y 1 de marzo.** Nuevos paros. Según Salud secundados por el 9% (169) y 8,9% (167) y por un 80% según el sindicato. Se suspendieron 2.484 y 2.711 consultas en Primaria; 46 y 28 operaciones y en Especializada cerca de 300 consultas al día.

# Caja Rural de Navarra ganó 91,2 millones en 2018, un 5,1% más

La entidad financiera tiene concedidos 7.781 millones en créditos, un 6,4% más que en 2017

La tasa de morosidad de la cooperativa de crédito queda en el 1,8% frente al 2% del año anterior

DN

Pamplona

Caja Rural de Navarra ganó el pasado año un total de 91,2 millones de euros según los datos hechos públicos ayer por la cooperativa de crédito. Caja Rural, la única entidad financiera con sede en Navarra, dedicó la casi totalidad de los beneficios (89,7 millones) a incrementar sus reservas o recursos propios de la entidad, que ascienden a 1.092 millones.

Por ello su nivel de solvencia es del 16,4% (recursos propios de primera categoría), "uno de los más elevados del sistema financiero español", según remarca la propia entidad.

## Bajos tipos y menos margen

La entidad destacó los retos del sector financiero el año pasado que han marcado el ejercicio. Para empezar que los tipos de interés oficiales a corto plazo se han mantenido en negativo "sin que se haya producido el repunte previsto". Por esa razón el margen de intereses, el dinero que la entidad ingresa por los préstamos que concede, "continúa reduciéndose". Así, ese margen fue de 142,9 millones en 2017 y de 138,1 millones en 2018, un 3,5% menos.

Por el contrario, la entidad señala que ha mejorado "la calidad de los activos", en el sentido de una disminución de la morosidad, lo que hace que la caja necesite emplear menos fondos para realizar dotaciones (el dinero que la entidad reserva para cubrir posibles insolvencias de los clientes). Y, por el lado positivo, la caja destaca también la contribución a los márgenes de las áreas de seguros, fondos e inversiones, valores y banca privada para la generación de ingresos.

## Crecen recursos y créditos

El conjunto de los recursos de clientes (el dinero que guarda la entidad de sus clientes) sumó el acabar el año 8.021 millones, un 6,5% más que el año anterior. Un porcentaje muy superior a la media de crecimiento a nivel nacional, que se estima en menos de un 2%. Caja Rural señala que tiene una cuota de mercado en depósitos de clientes en Navarra de un 29%.

Por el lado de los créditos, la otra pata del negocio financiero, la caja tiene un crédito vivo en vigor de 7.781 millones, un 6,4% más que el año anterior. La entidad destaca como "muy positiva" esta cifra, dado que en el mercado nacional el crédito en vigor todavía no ha llegado a



Edificio que alberga la sede central de Caja Rural en Pamplona

CEDIDA

crecer y continúa reduciéndose (un 3,3% hasta noviembre). La cuota de mercado en créditos al sector privado de la caja en la Comunidad foral alcanza el 25%.

La tasa de morosidad de la caja, por su parte, se situó en el 1,8% frente al 2% del año anterior. La tasa es muy inferior también a la media nacional del sector financiero que es del 6,03%. En cuanto a la tasa de cobertura de los créditos morosos (el dinero propio que la entidad reserva para responder respecto al total del crédito moroso) es del 100,9%, "una de las más ele-

vadas del sector", según la caja.

## El 40% de las hipotecas

La entidad destaca en la presentación de resultados su "compromiso" con "el desarrollo económico y social" de Navarra y señala que el 40% de la nueva inversión en hipotecas para vivienda concedidas en la Comunidad foral a lo largo del año pasado ha sido realizada por Caja Rural.

Para la cooperativa de crédito se mantiene el equilibrio entre créditos concedidos y depósitos captados (situándose en un 97%), "lo que muestra la estabilidad del

negocio recurrente de la entidad", señalan.

Caja Rural ha aumentado un 0,72% (2,84 puntos más que el mercado) los saldos gestionados en Fondos de Inversión y un 2,5% los de Planes de Pensiones y fórmulas similares. Para este 2019, la entidad financiera planea mejorar la productividad mediante una orientación especial a los clientes en las áreas de Seguros, Fondos de Inversión, Valores y Banca Privada; el desarrollo del programa de digitalización (tanto a nivel interno como de cara a los clientes) y el fortalecimiento de la solvencia.

## Una red de 252 oficinas y 965 personas en la plantilla de la caja

La entidad destaca que en 2019 todavía se prevé abrir una nueva sucursal y no hay previsto ningún cierre

DN Pamplona

Caja Rural cuenta con una red de 252 oficinas distribuidas por Navarra (139), el País Vasco (37 en Guipúzcoa, 35 en Vizcaya y 17 en Álava) y en La Rioja (24 oficinas). El pasado año la entidad abrió tres oficinas y los planes de la caja pasan por abrir una más en este 2019, "además de no cerrar ninguna" en un entorno en que

muchas otras entidades financieras están reduciendo su red por efecto, entre otras razones, de la creciente digitalización del sector.

De hecho, la caja destaca que el pasado año se canalizaron a través de internet el 58% de las transacciones realizadas por los clientes, mientras que en las oficinas se han realizado el 40% (frente al 51% del año anterior).

En cuanto a la plantilla del grupo, ascendía a 965 personas al finalizar el pasado año, con un ligero incremento respecto al año anterior (fueron 959 personas en 2017). De esta plantilla total, alrededor de 580 personas trabajan en la Comunidad foral,

lo que supone un 60% del total del personal de la entidad financiera.

La caja, de acuerdo a sus propios estatutos, dedica cada año el 10% de sus beneficios a su Obra Social. Entre las actividades que realiza, según la última memoria de responsabilidad social corporativa (2017) figuran el apoyo al cooperativismo, el apoyo a proyectos sociales (Nuevo Futuro, Proyecto Hombre, Aspance, Cáritas, etc.), proyectos de educación ambiental (Fundación Ilundain), programa de becas (tanto con la UPNA como con la Universidad de Navarra), actividades culturales, Bodas de Oro Matrimonios de Navarra, etc..

SOBRE CAJA RURAL

## Una cooperativa de crédito

La Caja Rural de Navarra es una cooperativa de crédito, un tipo de entidad financiera distinto al de bancos y ex-cajas de ahorros. Sus propietarios son todos sus socios (más de 155.000), a los que ofrece servicios financieros. Su origen se remonta a 1910, aunque fue creada como tal en 1946, con un negocio que nació en el sector agropecuario para ir evolucionando y desarrollar hoy un modelo de banca universal. Ha atravesado todo el proceso de la crisis financiera sin requerir fusiones y se mantiene como entidad navarra independiente.

## Participación en empresas

Caja Rural participa en un amplio grupo de empresas de diversos sectores. Van desde las variadas empresas agroalimentarias (incluyen el grupo harinero Harivasa, el 50% de la bodega vinícola Príncipe de Viana y una participación en la firma láctea Iparlat), pero también al sector geriátrico (posee el 100% del grupo Solera, de residencias de ancianos) o el de energías renovables. En este último campo tiene el 50% del complejo Cavar junto a Iberdrola, un conjunto de 4 parques eólicos que se van a construir en la Ribera y el 23% de una compañía eólica en Soria. La entidad pertenece también al Grupo Caja Rural (de carácter nacional), que agrupa a distintas cajas que, manteniendo su independencia, acceden a servicios comunes (Seguros RGA, Banco Cooperativo, etc.)

## El rating de la entidad financiera

Caja Rural está calificada por las agencias Fitch y Moody's, siendo una de las cuatro entidades que, junto con B. Santander, BBVA y Caixabank, ha mantenido a lo largo de los años el "grado de inversión" por ambas agencias. Los ratings de la Caja, nuevamente elevados en 2018, son a Diciembre: Baa2 por Moody's y BBB+ por Fitch, ambos con perspectiva estable.

## Un total de 34.150 nuevos clientes

En 2018, un total de 34.130 nuevos clientes iniciaron su actividad financiera con Caja Rural de Navarra, de las que 3.560 fueron personas jurídicas, en su gran mayoría empresas. En cuanto al segmento de los clientes particulares, en Navarra, una persona de cada cuatro cobra su nómina o su pensión a través de Caja Rural, según señala la entidad financiera. Y respecto a los jóvenes, Caja Rural colabora con el Programa del Carné Joven de Navarra y ha distribuido un total de 42.500 carnés, lo que supone un 56,5% del total de los carnés joven emitidos en Navarra.

## La asamblea de CCOO en Volkswagen, favorable a la firma del nuevo convenio

**LAB tilda el preacuerdo de "insuficiente" porque "sigue manteniendo desprotegidos a los eventuales"**

DN Pamplona

La asamblea de CCOO en Volkswagen Navarra se ha mostrado favorable a la firma del convenio colectivo en la planta de Landaben tras el preacuerdo alcanzado entre los sindicatos UGT, CCOO y Cuadros y la dirección de la compañía. Los militantes de CCOO estaban llamados a asambleas para el jueves a la tarde y el viernes por la mañana.

En opinión de CCOO, el nuevo preacuerdo "asegura estabilidad y nuevos modelos, es positivo". "Entre otras cuestiones, el acuerdo alcanzado con la dirección contempla la contratación de entre 300 y 500 personas y el rejuvenecimiento de la plantilla, lo que supondrá más empleo y demás calidad para el futuro. Asimismo, la vigencia del convenio se con-

templa para 6 años, proporcionando tranquilidad y seguridad a la plantilla", asegura. Además, CCOO sostiene que "en la parte salarial se contemplan subidas del IPC más 0,5 y una parte variable de pluses y complementos que consolidan la subida salarial". También valora como "una de las partes más importantes del acuerdo la referida a las empresas proveedoras de Volkswagen". "A partir de ahora tendrán que tener como marco de referencia el convenio del sector, sin poder rebajar sus condiciones de trabajo mediante un pacto de empresa como a veces sucede", añade.

Por su parte, la sección sindical de LAB en Volkswagen califica de "insuficiente en cuanto a contenido" el preacuerdo de convenio colectivo alcanzado. "Sigue manteniendo desprotegidos a los compañeros eventuales". LAB valora la contratación de 200 personas, "pero actualmente hay 500 eventuales trabajando y, según datos de producción aportados por la empresa, si quisieran, estarían en disposición de hacerlos fijos a todos".

## CCOO convoca huelga en la empresa Igoa y Patxi desde el lunes

**El paro podría tener incidencia en Volkswagen Navarra, a la que la empresa presta servicio**

DN Pamplona

Comisiones Obreras ha convocado una huelga en la empresa de transportes Igoa y Patxi a partir de este lunes a las siete de la mañana. Huelga que tendría efecto en las cuatro empresas del grupo y que también puede tener incidencia en Volkswagen Navarra, a la que Igoa y Patxi hace gran parte de los servicios de transporte.

CCOO no cuenta con la mayoría en el comité de empresa, por lo que la convocatoria de paros no parte de entrada con el respaldo mayoritario de la representación social. Sin embargo, según traslada desde CCOO Cecilio Aperte, responsable de la Federación de Servicios a la Ciudadanía en el sindicato, esperan contar con el apoyo mayoritario

de la plantilla "debido a las malas condiciones económicas que ha negociado UGT -sigla mayoritaria- con la dirección".

"Convocamos la huelga por la actitud de la empresa", justificó ayer Aperte. "Tenemos una denuncia en Inspección de Trabajo por acoso a delegados", enumera entre otras razones.

En el plano de condiciones laborales, el representante de CCOO denunció una rebaja salarial en 2013 de 1.285 a 833 euros. "Nos enteramos por el Boletín Oficial", indicó, para asegurar que en los últimos años la plantilla de Igoa y Patxi contaba con un convenio de empresa con peores condiciones que el sectorial y decayó el pasado 1 de enero. "Planteamos como línea roja que no íbamos a firmar con convenio por debajo del sectorial y exigimos la recuperación salarial, pero UGT y la empresa han llegado a un preacuerdo a cuyo término se seguiría todavía por debajo del sectorial. Se le regala a empresa cinco años de ahorro, cuando va como un tiro".

## Pamplona tendrá nueva lanzadera de empleo

• Ofertará 20 plazas dirigidas a hombres y mujeres en paro, de entre 18 y 60 años, y con cualquier nivel de estudios

DN Pamplona

El Servicio Navarro de Empleo (SNE) y la Fundación Santa María la Real han impulsado una nueva lanzadera de empleo en Pamplona. El programa, promovido también por la Fundación Telefónica el Ayuntamiento y el Fondo Social Europeo, comenzará a funcionar en la segunda quincena de marzo y tendrá 20 plazas dirigidas a hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 18 y los 60 años, que estén en paro, con cualquier nivel de estudios (sin estudios, Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional, Bachillerato o estudios universitarios), y de cualquier sector laboral, con o sin experiencia previa.

Los interesados en participar en el programa, de carácter gratuito y voluntario, disponen hasta el 6 de marzo para inscribirse, a través de la web lanzaderasdeempleo.es o de forma presencial en Fundación Caja Navarra-Centro Larrabide, en la calle Goroabe, 25.

## Imanol Pascual será el nuevo líder del sindicato ELA

• Pamplonés de 37 años y vecino de Tudela, ha sido propuesto por el 'comité nacional' para sustituir a Mitxel Lakuntza

Europa Press. Pamplona

El comité nacional de ELA ha propuesto a Imanol Pascual Ariz como nuevo coordinador del sindicato en Navarra, responsabilidad que hasta ahora ha desempeñado Mitxel Lakuntza. Éste es la persona propuesta como nuevo secretario general de la organización en sustitución de Txiki Muñoz.

El nombramiento oficial de Pascual deberá ser ratificado por el comité territorial de ELA en Navarra el próximo 12 de abril. Imanol Pascual nació hace 37 años en Pamplona y reside en Tudela. Se incorporó a la estructura de ELA en 2005 y ha desempeñado diferentes funciones en el sindicato. Es licenciado en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas por la UPNA, y miembro del comité nacional de ELA.



LO QUE TE HACE FELIZ ES VER CRECER TU PROPIA FRUTA.

Todo para tu huerto, sólo en Jardinarium.

**BERROA GARDEN**  
CENTRO DE JARDINERÍA Y DECORACIÓN

www.berroagarden.com



Lara López Palacios  
**JANA E**  
Arquitecta técnica - decoradora

**Reformas e instalaciones**  
BAÑOS | COCINAS | PUERTAS | SUELOS MADERA Y CERÁMICA

12 MESES SIN INTERESES

Carretera Estella, 89 · San Adrián (Navarra)  
T 948 670 884 · lara@janae.es

Diario de

# Noticias

CINTURONES ANTONIO MIRÓ

Hoy, negro grabado  
Por solo 7,95 € + periódico

25 años urte 1994-2019

## NAVARRA RECUPERA SU SITIO EN EUROPA Y LOGRA EN CUATRO AÑOS 44 MILLONES EN FONDOS

- Las ayudas corresponden a programas como LIFE, Horizonte 2020 o POCTEFA
- El delegado en Bruselas dice que la Comunidad vuelve a tener "voz activa propia"

INFORMACIÓN EN PÁGINAS 4-5

### El talento se queda en Navarra, que también atrae al del exterior

PAMPLONA – Navarra ocupa la segunda posición como comunidad que mejor retiene y atrae el talento para sus empresas. El mismo informe destaca que la Comunidad Foral "concentra los más altos niveles de productividad por trabajador". PÁGINA 31

### UPN gastó un millón en coches para un museo que no construyó

PÁGINAS 18-19

## LA ASAMBLEA DE OSASUNA DECIDE HOY SOBRE EL FUTURO DEL ESTADIO

- Los compromisarios votan la propuesta de endeudamiento
- Arrasate convoca a cuatro jugadores del Promesas para el partido de esta tarde contra el Nàstic

PÁGINAS 56-58



Anuncio de alquiler en un balcón del paseo Sarasate de Pamplona. Foto: Patxi Cascante

## El Gobierno fija el IPC como tope de subida para los contratos de alquiler

EL NUEVO REAL DECRETO RENUNCIA A CONCEDER VENTAJAS FISCALES EN EL IBI A LOS CASEROS QUE ARRIENDEN A UN PRECIO MÁS BARATO // P17



### IMANOL PASCUAL LIDERARÁ ELA EN NAVARRA A PARTIR DE ABRIL

PÁGINA 33



### 8 'POLI-BICIS' PARA VIGILAR ZONAS PEATONALES Y PARQUES DE IRUÑA

PÁGINAS 40 Y 41

## El permiso de paternidad se amplía este año a 8 semanas y a 16 en 2021

Las empresas con más de 50 empleados tendrán un registro de salarios por sexo

PÁGINA 35

### ETXERAT OFRECE "SINCERAS DISCULPAS" A LAS VÍCTIMAS DE ETA

Los familiares de los presos de ETA asumen haber contribuido "a acentuar el dolor de los allegados" de las personas asesinadas. PÁGINA 20

### CAJA RURAL GANA 91,2 MILLONES DE EUROS EN 2018, UN 5,1% MÁS

Caja Rural batió el pasado año un nuevo récord: en 2018 ganó 91,2 millones de euros, casi cinco millones más que el año anterior. PÁGINA 32

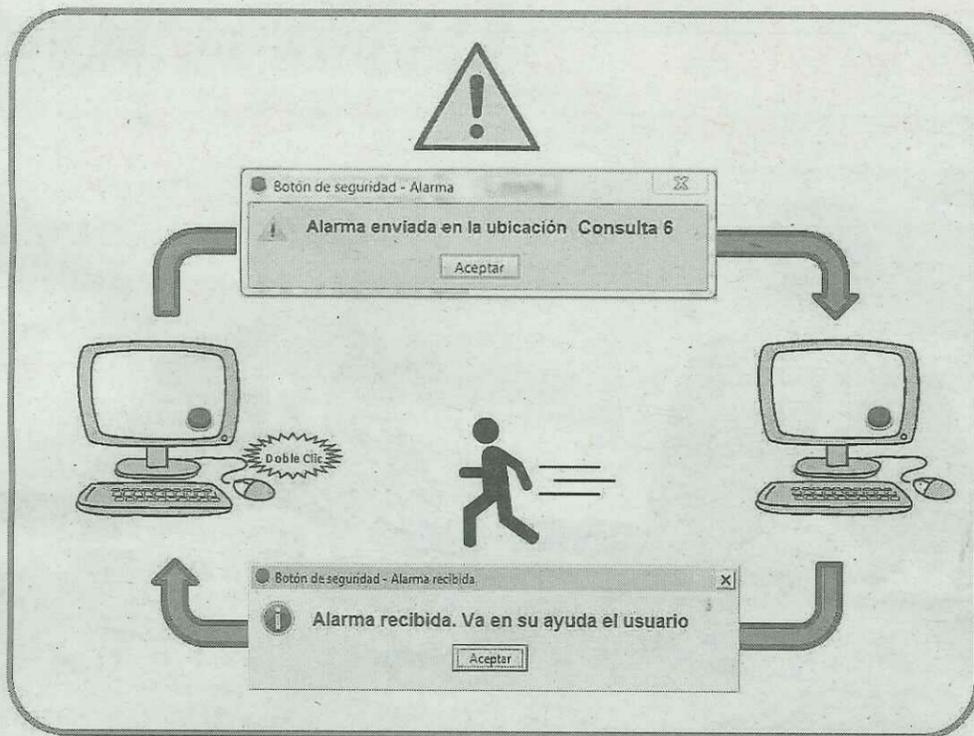


Imagen explicativa del funcionamiento de la aplicación para salvaguardar la seguridad de trabajadores.

## El Gobierno instala un 'Botón de Seguridad' en oficinas de Hacienda y centros de salud

Es una aplicación para profesionales que se vean en una situación amenazante

**PAMPLONA** – El Gobierno de Navarra ha desarrollado e implantado en oficinas de Hacienda y centros de Salud una aplicación informática corporativa de alerta denominada *Botón de la Seguridad*, con el fin de ayudar al personal público que se encuentre en situaciones de peligro, violentas o de amenaza.

El objetivo principal de la herramienta es dotar a las personas que trabajan en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos de un sistema silencioso de alerta que ayude a gestionar las situaciones violentas a las que se pueda enfrentar, minimizando el tiempo de respuesta de la ayuda y reduciendo de esa forma las situaciones de riesgo. El sistema se instala en los ordenadores del personal que se considera puede ser susceptible de sufrir estas situaciones y permite, en primera instancia, que la persona en riesgo solicite ayuda a compañeros que trabajan en el mismo centro, pasando desapercibida la petición ante otras personas.

Cuando un trabajador se siente en riesgo pulsa en su escritorio el icono del *Botón de la Seguridad*, en su barra de herramientas. Al pulsarlo, envía un mensaje de solicitud de ayuda a los equipos cercanos que están conectados al mismo y permite que éstos puedan contestar desde sus ordenadores enviando un mensaje anunciando que han recibido su llamada y trasladando de esta manera tranquilidad a la persona amenazada, en primera instancia, para acer-

carse a ese puesto de trabajo y actuar en consecuencia, rebajando con su presencia la tensión o interviniendo si fuera necesario.

En el supuesto de que en el edificio exista personal de seguridad privada, éste recibe un SMS en su teléfono móvil definiendo la persona y ubicación que ha pulsado el *Botón de la Seguridad* para que pueda acudir rápidamente en su ayuda. En un futuro próximo se plantea una con-

exión directa con el Centro de Mando y Coordinación de Policía Foral.

**DESARROLLO E IMPLANTACIÓN** Ángel Labiano, experto en seguridad y jefe del Negociado de Seguridad Privada y Sistemas del Servicio de Desarrollo de Políticas de Seguridad, ha liderado el proyecto junto a responsables de la Dirección General de Informática, Telecomunicaciones e Innovación Pública, todos pertenecientes al departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, en colaboración con unidades de los departamentos de Salud y de Hacienda y Política Financiera.

Inicialmente la aplicación se implantó en las oficinas de Hacienda de Gestión de IRPF y Asistencia al Contribuyente en la calle Esquíroz y posteriormente en oficinas en las que se realiza Declaración de la Renta: Barañáin, Estella, Burlada y Tudela. Los centros de Burlada de Salud Mental y Atención Primaria fueron los pilotos en Salud, a quienes siguieron Doctor San Martín, San Juan y Salud Mental de Conde Oliveto, estando actualmente avanzada su puesta en marcha en otros centros.

La implantación de esta aplicación da continuidad a las propuestas que se debatieron en las jornadas tituladas *El reto de la seguridad en centros sanitarios en 2016*, en Tudela. El Gobierno se encuentra trabajando en la protección de sus trabajadores en el entorno laboral, sobre todo, ahí donde existe mayor riesgo de sufrir agresiones físicas y/o verbales. –D.N.

### TRES ELEMENTOS

● **Programa SOS Cliente.** Este primer elemento informático que configura el *Botón de Seguridad* se carga automáticamente en los equipos establecidos durante el inicio de sesión de cada usuario apareciendo en su barra de herramientas un icono rojo que hace referencia a un botón de emergencia.

● **Software SOS Server.** Centralizado en el servidor que gestiona las comunicaciones entre los distintos usuarios como núcleo del sistema.

● **Histórico de alertas.** Una aplicación web de parametrización y administración del sistema que realiza su configuración, gestiona el mantenimiento y obtiene informes estadísticos para su valoración posterior con un histórico de alertas registradas.

## SALUD Y SINDICATO NUEVA SEMANA DE DÍAS DE HUELGA

● Salud cifró la participación en la quinta jornada de huelga en un 8,9%, el dato más bajo hasta la fecha ● La central, que elevó el seguimiento a un 82%, prevé entregar la contrapropuesta el miércoles

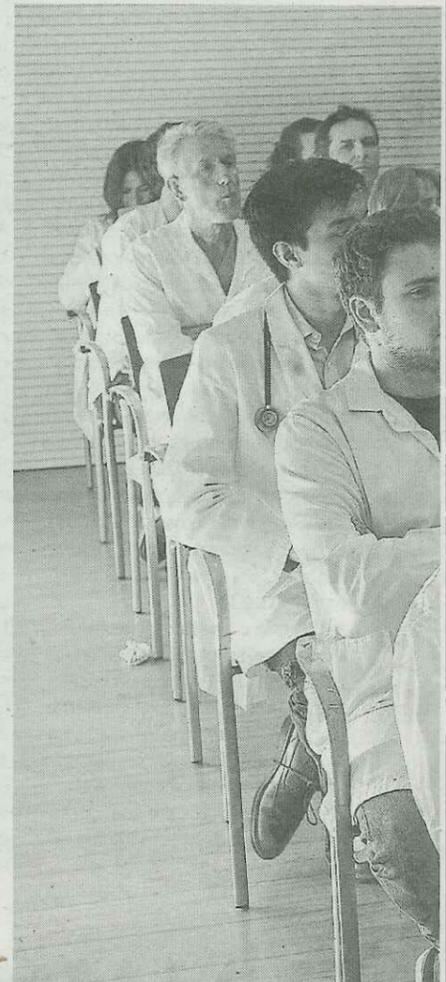
✎ M. Pérez  
 📷 Unai Beroiz

**PAMPLONA** – Tras dos jornadas en las que la participación en la huelga convocada por el Sindicato Médico de Navarra (SMN) ha descendido hasta alcanzar ayer un 8,9%, con 167 profesionales parados –cifra similar a la registrada el día anterior, cuando hubo un 9% y 169 facultativos–, el departamento de Salud y la central convocante de las movilizaciones afrontan una semana que se prevé importante en el proceso de diálogo abierto para alcanzar un acuerdo. No obstante, el Sindicato Médico está trabajando para intentar entregar el miércoles la contrapropuesta al documento base que el departamento le remitió para comenzar a hablar y Salud, por su parte, maneja dos fechas posibles para la reunión con Función Pública, que podrían ser "la semana que viene o la siguiente", a falta de ajustar agendas entre las dos partes.

El índice de participación en la quinta jornada de paros, según Salud, fue de un 8,9%. Así, secundaron la movilización un total de 167 profesionales, de los 1.869 que integran ayer la plantilla del turno de mañana, ya que el departamento no incluye los datos del turno de tarde y de noche, porque "su incidencia no es significativa en el cómputo global, dado que ambos turnos tienen asignada en gran parte la atención a urgencias y, por tanto, está integrada en los servicios mínimos".

Como consecuencia de los paros, los médicos de familia y pediatras de atención primaria atendieron 16.117 consultas, que representan porcentualmente el 85,6% del total de pacientes citados, si bien se suspendieron alrededor de 2.711. Por áreas de salud, en Pamplona se atendieron el 88,4% y en Estella-Lizarrá, el 87,1%, mientras que en la zona de Tudela, el 64,9%.

En cuanto a las intervenciones quirúrgicas, durante la mañana se realizaron 88 en los hospitales públicos –el



Facultativos atienden las explicacio-

75,8%– y se suspendieron 28. Por centros, en el Complejo Hospitalario de Navarra (CHN) se hicieron 73, el 77,6% de las programadas; en Tudela, 9 (75%); y en Estella, 6 (60%).

Por lo que respecta a las consultas hospitalarias, en el día de ayer en Tudela se realizaron 402 de las programadas (89,8%) y en Estella 247 (82,6%), habiéndose suspendido un total de 98. En el CHN se suspendieron ayer 185 consultas, menos que el día anterior, cuando se vieron afectadas 267. No obstante, el jueves se atendieron 4.948 consultas (el 94,9%).

En el conjunto de las cinco jornadas de huelga convocadas por el Sindicato Médico hasta la fecha para reclamar mejoras laborales y retributivas, se han suspendido más de 9.900 consultas de atención primaria, 2.900 de especializada y 165 operaciones.

**"EXACTOS"** El director gerente del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, Óscar Moracho, que defendió que los datos de la huelga "son exactos" y no se pueden "trampear", explicó ayer a mediodía a los periodistas que estas cifras "confirman la bajada progresiva mantenida en las tres últimas convocatorias", de manera que secundaron el paro el 6,3% de los profesionales de atención hospitalaria y el 16,3%

# LOS MÉDICOS AFRONTAN UNA NEGOCIACIÓN TRAS DOS DÍAS CON MENOR PARTICIPACIÓN



Los miembros de la junta directiva del Sindicato Médico en la asamblea que celebraron el jueves en el CHN B.

de los de primaria.

Respecto al descenso de la incidencia, Moracho consideró "un exceso el convocar tantos días de huelga seguidas sin haber agotado otras vías de entendimiento" y añadió que "el SMN representa los intereses y las opiniones legítimas de un porcentaje de médicos, pero no de todos". Manifestó que esperan su contrapropuesta para "seguir hablando y encontrar

puntos de encuentro" y que "seguimos abiertos al diálogo. Sería una lástima que por no llegar a un acuerdo en todos los puntos absolutamente y con el nivel que se pide, se deje de avanzar en otros que son conseguibles y que son buenos tanto para los profesionales, como para los pacientes".

El Sindicato Médico, por su parte, presentó alegaciones a los servicios mínimos planteados por Osasunbi-

dea para la jornada de huelga de ayer y, como apuntó Moracho, "la Inspección de Trabajo valorará si es ajustado a Derecho o no y actuaremos en consecuencia", pero, hasta que resuelva, se mantienen los mismos.

**SERVICIOS MÍNIMOS** El SMN, que cifró el "seguimiento" de la huelga de ayer en un 82% y la consideró "un éxito", agradeció "a todos los facultativos la constancia que están demostrando en este conflicto". Preguntado por la lectura que hacen de la bajada de la incidencia en las dos últimas jornadas, el secretario general, Alberto Pérez, afirmó que "lo normal cuando son dos días es que la gente empiece a partirse, así que lógicamente un poquito menos de seguimiento probablemente haya" y, en este sentido, añadió que "estamos valorando mucho los problemas que está habiendo de servicios mínimos, de esquirolaje interno", refiriéndose a que "tapan huecos que dejan médicos en huelga con personal que no está en huelga".

Los próximos paros están previstos para el 21 y 22 de marzo, si bien están valorando la posibilidad de añadir el día 20. Como concluyó Pérez, "tenemos muchas ganas de reunirnos con Función Pública y avanzar en la negociación, que es nuestro objetivo". ●

## Evolución participación

Atención hospitalaria	30 enero	7 feb	14 feb	28 feb	1 marzo
Complejo Hospitalario	8%	9,1%	12,1%	7,4%	6,3%
Hospital de Tudela	11,7%	12,9%	7,3%	6,6%	6,3%
Hospital de Estella	7,5%	7,6%	10,1%	2,5%	6,3%
<b>Total</b>	<b>8,3%</b>	<b>9,4%</b>	<b>11,4%</b>	<b>7%</b>	<b>6,3%</b>

Atención Primaria	30 enero	7 feb	14 feb	28 feb	1 marzo
Pamplona	21,9%	22,9%	18,7%	9,8%	12,6%
Tudela	44,6%	53,8%	41,5%	49,2%	41,5%
Estella	18,5%	24,1%	14,8%	16,7%	16,7%
<b>Total</b>	<b>24,2%</b>	<b>26,6%</b>	<b>20,9%</b>	<b>15%</b>	<b>16,3%</b>

TOTAL	30 enero	7 feb	14 feb	28 feb	1 marzo
Área de Pamplona	12,2%	13,4%	14,1%	8,1%	8,2%
Área de Tudela	23,9%	27,6%	19%	21,5%	19,2%
Área de Estella	11,9%	14,3%	12%	8,3%	10,5%
Salud Mental +centrales	1,5%	3,1%	2,3%	0,8%	0,8%
<b>Total</b>	<b>12,5%</b>	<b>14,1%</b>	<b>13,6%</b>	<b>9%</b>	<b>8,9%</b>

## Huelga médica: nuestras razones, participación y disculpas

**A**nte las declaraciones de algunos responsables del Servicio Navarro de Salud, que cuestionan nuestra profesionalidad por haber decidido hacer huelga y la "guerra de cifras" que hacen pensar en el escaso seguimiento, desde el Servicio de Digestivo del Complejo Hospitalario de Navarra, queremos manifestar lo siguiente:

Toda huelga produce un daño no deseado a terceros. Por eso una huelga médica es tan excepcional, porque somos los propios médicos los que nos resistimos a estas medidas, cuestión de la que también se aprovechan nuestros dirigentes. Sin embargo, el deterioro de nuestras condiciones laborales, especialmente las de nuestros compañeros de atención primaria, percibido por los pacientes como deterioro de la asistencia como recientemente se ha publicado, no nos ha dejado desgraciadamente otra opción. Además sufrimos una discriminación retributiva respecto a otras comunidades desde hace años (estudio comparativo 2009-2018 de las retribuciones por comunidades de la Organización Médica Colegial de España) que creemos absolutamente injustificado. El Gerente del Servicio Navarro de Salud, conoce las retribuciones del País Vasco, por su experiencia laboral y sabe que es así. No obstante, nos remite a la mesa de Función Pública, donde como también sabe, no tenemos representación y el resto de sindicatos, no asumiría nuestras peticiones.

En nuestro Servicio la mayoría hemos secundado esta convocatoria (35 de 39 adjuntos: 89%) y los que no lo han hecho, entienden los motivos. Pero los mínimos tan altos que hay que cubrir hacen que lo que se transmita públicamente sea un porcentaje muy inferior y eso, desde luego no es real.

Por todo ello, los abajo firmantes, que constituyen la totalidad del Servicio (adjuntos y residentes), queremos manifestar nuestro total acuerdo con la convocatoria de

esta huelga y la mayoría de las reivindicaciones del Sindicato Médico al que queremos transmitir nuestro agradecimiento por el impulso que nos ha dado para defender lo que creemos que es justo y que nos ha costado demasiado tiempo ver. No nos mueven razones políticas, pues como es fácil de entender, entre los firmantes hay un amplio abanico de opiniones políticas. Por último, queremos aprovechar esta carta para pedir disculpas a todos los pacientes a los que haya afectado esta huelga. La mayoría nos han transmitido su comprensión que agradecemos sinceramente.

También queremos pedir disculpas al resto de compañeros del hospital que se han podido ver afectados, personal de enfermería, auxiliares, administrativos, etc. ●

Médicos adjuntos, jefes de Sección y de Servicio

**Albeniz Arbizu, Eduardo; Amorena Muro, Edurne; Areste Anduaga, Irene; Armendáriz Leáun, Raúl; Aznarez Barrio, M<sup>a</sup> Rosario; Basterra Ederra, Marta; Bolado Concejo, Federico; Borda Martín, Ana; Borobio Aguilar, Erika Lucía; Carrascosa Gil, Juan; Casí Villarroya, Marian; Elizalde Apestegui, Inmaculada; Estremera Arévalo, Fermín; Fernandez Urien, Ignacio; Gómez Alonso, Marta; Gonzalez de la Higuera, Belen; Goñi Esarte, Silvia; Guerra Lacunza, Ana; Huarte Muniesa, M<sup>a</sup> Pilar; Iglesias Picazo, Rosa; Juanmartiñena, Jose Francisco; Jusué Irurita, Vanesa; Macias Mendizabal, Elena; Marra Lopez-Valenciano, Carlos; Martínez Echeverría, Ana; Nantes Castillejo, Oscar; Oquiñena Legaz, Susana; Prieto Martínez, Carlos; Pueyo Royo, Antonio; Rodríguez Gutiérrez, Cristina; Rubio Iturria, Saioa; Rullán Iriarte, María; Saldaña Dueñas, Cristina; Uribarri González, Laura; Úriz Otano, Juan; Urman Fernandez, Jesus; Vicuña Arregui, Mirens; Vila Costas, Juan; Zozaya Urmeneta, Jose Manuel; Zuñiga Ripa, Alba.**

Residentes

**Aburruza Úcar, Leyre; Elosúa González, Alfonso; González Gete, Gonzalo; Heróvías Palacios, Nerea; Oyón Lara, Daniel; Rodríguez Mendiluce, Irene; Zabalza San Martín, Lucía.**

## PREPARACIÓN PARA OPOSICIONES CURSOS para pruebas informáticas

A partir del 4 de marzo  
¡No te quedes sin plaza!



Javyser

Más información en:  
[www.javyser.net](http://www.javyser.net) - 948 150 845

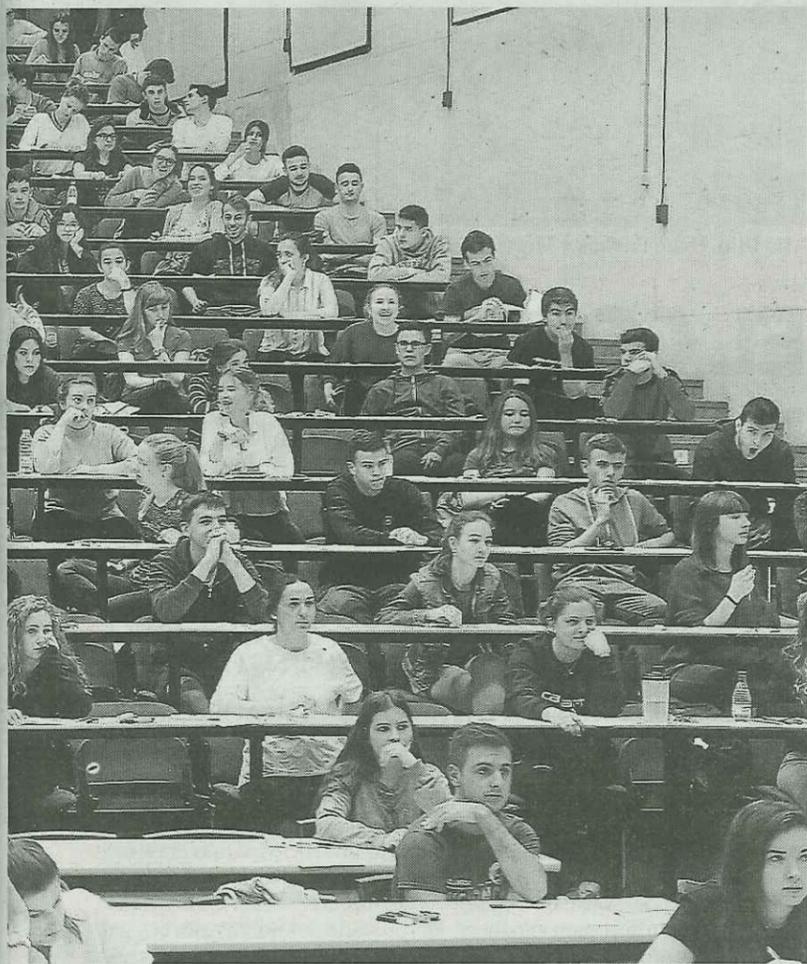
# LA UNIVERSIDAD JUNIO

la lengua correspondiente a su modelo lingüístico, si bien podrá cambiarla, afectando el cambio a todas las materias inscritas, salvo Lengua Castellana y Literatura II, Lengua Vasca y Literatura II y Lengua Extranjera II.

**CLASIFICACIONES** La nota de la evaluación de Bachillerato para el acceso a la universidad será la media ponderada del 60% de la media de Bachillerato y el 40% de la calificación de la fase obligatoria, siempre que se obtenga una nota mínima de 4 en dicha fase. Se considerará superada la prueba cuando el resultado de esa ponderación sea igual o superior a 5 puntos. Las personas examinadas tendrán un plazo de tres días hábiles contados

a partir de la fecha de publicación de los resultados, para solicitar una revisión de las calificaciones obtenidas.

El alumnado que hubiera superado la prueba de acceso a la universidad en ediciones anteriores podrá presentarse a la evaluación de Bachillerato con objeto de mejorar la calificación de cualquiera de las materias de la fase voluntaria y/o de la totalidad de la fase obligatoria. También podrán presentarse a cualquiera de las materias de la fase voluntaria, para mejorar la nota de admisión, quienes se encuentren en posesión del título oficial de Técnico Superior de Formación Profesional, de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño o de Técnico Deportivo Superior. —D.N.



luación para el Acceso a la Universidad), en junio de 2018. Foto: Javier Bergasa

en Ciberseguridad y Hacking Ético, dirigido a estudiantes de los másteres en Ingeniería de Telecomunicación y en Ingeniería Informática, así como a profesionales externos.

En cuanto a la oferta de idiomas, la UPNA continuará ofreciendo nueve programas internacionales que ya existían el curso pasado y la opción de completar los estudios títulos de inglés (*English Learning Programme*), francés (*D'Apprentissage du Français*) o alemán (*Für DaF*). Asimismo, se ampliarán las opciones para cursar los títulos propios ya puestos en marcha. Así, se podrá realizar el *Diploma de Especialización en Educ. Sexual* en los grados en Enfermería, Trabajo

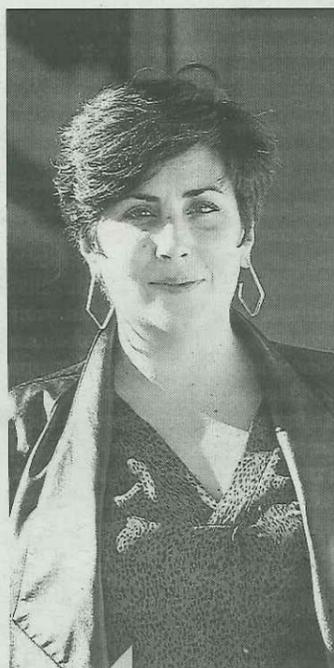
Social, Educ. Infantil y Educ. Primaria, así como en el nuevo Doble Grado en Infantil y Primaria. Por su parte, el *Diploma de Especialización en Internet de las Cosas e Industria 4.0* se ofertará en casi todos los grados de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Ind. y de Telecomunicación (ETSIT). Por su parte, el *Diploma de Especialización en Marketing desde un Enfoque Industrial* se dará en Ing. en Tecnologías Ind., en Ing. Agroalimentaria y del Medio Rural y en el grado en Innovación de Productos y Procesos Alimentarios. Por último, *Experto en Videojuegos y Aplicaciones de Realidad Virtual* podrá cursarse en Informática. —D.N.

## Solana lamenta que termine la legislatura sin derogar la Lomce

La consejera de Educación del Gobierno de Navarra señala el "apoyo rotundo" al anteproyecto de reforma que iba a suspender la Ley Wert

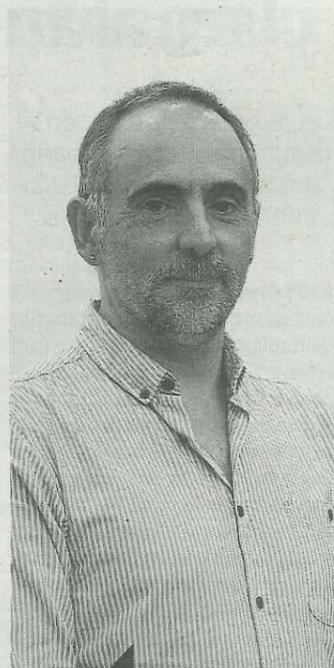
**PAMPLONA** — La consejera de Educación del Gobierno de Navarra, María Solana, señaló ayer que dio "un apoyo absolutamente rotundo" al anteproyecto de reforma de la Lomce al considerarlo "bueno, necesario y que podía haber venido a solventar muchos problemas". Así lo indicó en una comisión parlamentaria, a petición de EH Bildu, en la que sostuvo que la Lomce "no es un modelo para nada y, desde luego, menos todavía como modelo de participación". Des este modo, añadió que "es una gran pena" la disolución de esta legislatura ya que "la ley requería una forma, un contenido, y debía debatirse" en el Congreso de los Diputados.

Por su parte, el director general de Educación, Roberto Pérez, señaló que Navarra había defendido que el mundo educativo necesitaba un pacto y una "estabilidad legal educativa para poder conseguir que nuestro sistema y profesorado tengan una ley de referencia". Asimismo transmitió, en su momento, que era "prioritario" derogar la Lomce "para evitar aquellos problemas que está provocando en el sistema educativo". Pérez expuso que, por parte de los representantes navarros, en las diversas reuniones celebradas se pidió que "todos" los centros incluyeran, en todas las etapas educativas, la educación para la eliminación de todas las violencias contra mujeres y niñas, el aprendizaje de nuevos modelos de masculinidad y femineidad igualitarios, respeto a las identidades, culturas, sexualidad y su diversidad. Posteriormente explicó, en orden cronológico, el proceso de



"Ya habíamos matizado que era mejorable, pero esta nueva ley podía haber solventado problemas"

MARÍA SOLANA  
Consejera de Educación



"Navarra defiende que el mundo educativo necesita un pacto (...), estabilidad"

ROBERTO PÉREZ ELORZA  
Director general de Educación

participación en este anteproyecto que se abordó por 1ª vez en una reunión celebrada el 29 de noviembre de 2018, donde se les planteó cómo se iba a trabajar y los plazos para poder hacerlo. Entonces, se explicó la necesidad de que tenía que hacerse "con premura" para conseguir que

pudiese entrar en funcionamiento para el curso 2020-21. Desde Navarra mostraron su acuerdo con los plazos previstos —porque ya se estaba trabajando en ello— aunque constataron que era un plazo "muy corto" para aportaciones de toda la comunidad educativa y CCAA. —Efe

## Una moción pide que todos los sindicatos estén en las reuniones del pacto educativo

El Parlamento foral solicita al Gobierno que la totalidad de la mesa sectorial pueda acudir al seguimiento del acuerdo

**PAMPLONA** — La comisión de Educación del Parlamento de Navarra aprobó, con los votos a favor de Geroa Bai, EH Bildu, Podemos-Orain Bai e Izquierda Ezkerra y los votos en contra de UPN, PSN y PPN, una moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a "dictaminar que en la comisión de seguimiento del pacto educativo estén todas las organizaciones sindicales, firmantes o no del mismo, que

forman parte de la Mesa Sectorial".

En la exposición de motivos, la resolución impulsada por Podemos-Orain Bai se remite a la sesión de trabajo que, con el fin de demandar su presencia en la comisión de seguimiento del pacto educativo, se celebró en la sede de la Cámara con los sindicatos no firmantes de dicho acuerdo, donde "quedó patente que su supervisión atañe a toda la enseñanza pública, también a los representantes legales que forman parte de la mesa sectorial".

Entre las funciones de evaluación y control que se realizan desde la comisión de seguimiento se incluye el examen de la información que

el departamento de Educación proporciona de forma trimestral, donde constan, entre otros, los siguientes aspectos: bolsas de horas generadas, número de personas que han solicitado los permisos, número y motivos de denegación de los mismos, plazos de sustituciones, número de contratos susceptibles de ampliación de verano y otras muchas.

En ese contexto, Podemos-Orain Bai considera que la no presencia en la comisión de seguimiento de todas las organizaciones que forman parte de la mesa sectorial "es una vulneración del derecho a la negociación colectiva y, por ende, a la libertad sindical". —E.P.

## 8-M HUELGA FEMINISTA →

## EH Bildu anima a dar "respuesta clara al autoritarismo" en el 8-M

Las mujeres de la coalición se comprometen a ser "parte activa" en la huelga del Día Internacional de la Mujer

**PAMPLONA** - Las parlamentarias y concejales de EH Bildu se sumarán a la huelga feminista convocada el próximo 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y se comprometen a ser "parte activa" para "conseguir implementar las reivindicaciones que estarán ese día en la calle".

La cabeza de lista de EH Bildu al Parlamento foral, Bakartxo Ruiz, y la parlamentaria Miren Aranoa ofrecieron ayer una rueda de prensa, junto a otras representantes de la coalición, en la que aseguraron que "el problema estructural de la sociedad en la que vivimos sigue sin resolverse". Asimismo, advirtieron de que "se acercan nuevas amenazas que debemos saber calibrar y responder de una manera eficiente".

En su opinión, "la ola de autoritarismo que recorre el mundo es una clara amenaza para los derechos que hemos conseguido en generaciones mediante la lucha en las calles, los centros de trabajo y en las instituciones". "Nos quieren en casa, sin derechos y sumisas. No lo vamos a per-



Representantes de EH Bildu en la rueda de prensa de ayer. Foto: Iñaki Porto

"El problema estructural de la sociedad en la que vivimos sigue sin resolverse"

**BAKARTXO RUIZ**  
Parlamentaria de EH Bildu

mitir y vamos a responderles como se merecen", remarcaron.

Para las representantes de EH Bildu, la huelga del 8M es "una gran oportunidad para dar una respuesta firme y poner en el foco la necesidad de un cambio de modelo social que ponga en el centro a las personas y la sostenibilidad de la vida". -E.P.

## PSN pide "avanzar en derechos" ante "el retroceso que propone la derecha"

Nuria Medina, parlamentaria socialista, animó a la sociedad navarra a sumarse a la celebración del 8-M

**PAMPLONA** - La responsable de Igualdad del PSN, Nuria Medina, animó a la ciudadanía navarra a sumarse a la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y defendió que, "ante el retroceso en igualdad que propone la derecha, hay que avanzar en derechos".

Según indicó en una rueda de prensa celebrada ayer, su partido considera la igualdad como elemento "transversal" de las políticas públicas y destacó, además, que cuando gobierna el Partido Socialista "la sitúan al máximo nivel".

En este sentido, afirmó que "así lo ha hecho Pedro Sánchez" y aseguró que "así lo hará el PSN en Navarra si lidera el próximo Gobierno foral". "El Gobierno del PSOE es el primero que cuenta con más mujeres que hombres, ha recuperado el Ministerio de Igualdad y una Secretaría de Estado específica y ha dado un nuevo impulso al Instituto de la Mujer", resaltó.



Nuria Medina, responsable de Igualdad del PSN. Foto: Oskar Montero

"Las derechas plantean un retroceso en las políticas públicas que perjudican a las mujeres"

**NURIA MEDINA**  
Parlamentaria de PSN

Así, puso en valor que el PSN "apuesta por avanzar" en esta materia como "es el caso de la ley foral LGTBI+, impulsada por los socialistas, o la ley foral para ampliar los permisos de parentalidad en la Función Pública, cuestiones que son un avance importantísimo y que nos sitúan a la vanguardia en España". -E.P.



Ana Ollo, Uxue Barkos y Mertxe Leránoz presidieron la Comisión Interde-

## EL GOBIERNO DESTA IMPULSADAS EN MA

● El Ejecutivo foral invertirá 22 millones de euros para actuar contra la violencia hacia las mujeres ● Durante la Comisión Interdepartamental se presentó el nuevo Programa de Igualdad 2019

**PAMPLONA** - La Comisión Interdepartamental de Igualdad, presidida por la presidenta de Navarra, Uxue Barkos, se reunió ayer para exponer los principales proyectos estratégicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se están impulsando por los distintos departamentos.

En el inicio de la reunión, Barkos destacó que "vivimos un momento convulso debido a algunos discursos que, ciertamente, preocupan". "Unos alegatos que nos obligan a reforzar el principio de igualdad, contemplando además la diversidad sexual y de género, desde las instituciones de forma transversal", remarcó.

En este sentido, puso en valor el "carácter estratégico" de la comisión interdepartamental para trabajar en esa línea y resaltó que la mayoría social se está movilizando "de forma clara y decidida para reivindicar la igualdad y la justicia de las mujeres, con determinación, con aires de cambio y con una apuesta decidida para

generar una sociedad más libre, más justa y más igualitaria".

Además, la comisión fue informada del proyecto de ley foral para la Igualdad, en trámite parlamentario, y que, según el Ejecutivo, "consolidará un marco normativo para los próximos años para la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra".

Por otra parte, se informó sobre la aprobación y puesta en marcha del itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas, que supone "un avance en la formación y capacitación gradual en tres niveles para el personal de la Administración".

Asimismo, se abordaron las políticas públicas LGTBI+, que por primera vez el Gobierno foral ha impulsado en esta legislatura. Así, se destacó la elaboración del proyecto de Decreto Foral por el que se crea el Consejo Navarro LGTBI+ y el Borrador del Plan de Acción, que se encuentran ambos en exposición pública.

8-M HUELGA FEMINISTA →

## El Parlamento celebrará un pleno social sobre el impacto del feminismo

Se celebrará el próximo 5 de marzo e incidirá en la huella que han dejado los distintos movimientos en Navarra

**PAMPLONA** – Con motivo de la conmemoración el 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer, el Parlamento de Navarra acogerá el próximo 5 de marzo la celebración de un pleno social dirigido a abordar el impacto de las distintas olas feministas que, a lo largo de la historia, han llegado a la Comunidad foral. La apertura de la sesión, a las 18.30

horas, correrá a cargo de la presidenta de la Cámara, Ainhoa Aznárez, e incluirá la lectura de una declaración institucional suscrita también por el Parlamento Joven.

A continuación, intervendrán Pilar Bobes, Rut Iturbide y Amparo Viñuales, tres expertas que explicarán desde un punto de vista académico el feminismo vinculado con el asociacionismo, la divulgación y el medio rural. Seguidamente, Kari Jerez, Nora Gómez y Fátima Djara glosarán desde su experiencia las luchas feministas en los ámbitos racial, LGTBI y de los cuidados. Este apartado concluirá con la intervención

de una ponente Klown, que representará lo debatido y escuchado a través del humor. Después, se abrirá un debate en el que podrán participar los asistentes, para valorar el proceso y los desafíos existentes en torno al desarrollo de los valores de igualdad de hombres y mujeres.

Además, el Parlamento foral declaró que se suma a la celebración del Día Internacional de la Mujer e invitó a la población a sumarse a la huelga feminista. Asimismo, manifestó la necesidad de aprobación de la nueva ley de Igualdad en Navarra y su impulso por el Gobierno resultante en las próximas elecciones. – D.N.



partamental de Igualdad celebrada ayer. Foto: D.N.

## CA LAS MEDIDAS TERIA DE IGUALDAD

### BALANCE

**Programa de Igualdad 2018.** En el balance del Programa de 2018 se destacó el inicio del 90% de las actuaciones programadas, un aumento del 13,4% del presupuesto ejecutado respecto al 2017 y la realización de la segunda fase de la evaluación de los recursos en materia de violencia del Gobierno.

### LA FRASE

**UXUE BARKOS “VIVIMOS UN MOMENTO CONVULSO DEBIDO A ALGUNOS DISCURSOS QUE, CIERTAMENTE, PREOCUPAN”** La presidenta de Navarra remarcó que existen “alegatos que nos obligan a reforzar el principio de igualdad, contemplando además la diversidad sexual y de género, desde las instituciones de forma transversal”.

### LA CIFRA

22

El Programa del 2018 para actuar contra la violencia hacia las mujeres fue aprobada por el Gobierno para seis años, con un presupuesto de 22 millones de euros.

**NUEVO PROGRAMA DE IGUALDAD** Por otro lado, también se presentó el nuevo Programa de Igualdad 2019 para la Administración de Navarra que fue aprobado en sesión de Gobierno esta misma semana y el informe de ejecución del pasado año. El nuevo programa incluye la puesta en marcha de la III Fase del Proyecto de Presupuestos con enfoque de género, así como explicó la directora general del Presupuesto, Begoña Urrutia, además de continuar con las formaciones sectoriales con aplicación práctica a planes estratégicos de los departamentos.

También se abordó el seguimiento y ejecución del Programa 2018 para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Un plan a seis años que fue aprobado por el Gobierno foral con un presupuesto de 22 millones de euros. En el balance se destacó el inicio del 90% de las actuaciones programadas, un aumento del 13,4% del presupuesto ejecutado con respecto al año anterior y la realización de la II fase de la evaluación de los recursos en materia de violencia del Gobierno.

Además, se aprobó el Programa 2019 donde se destacan la inclusión de las mejoras detectadas en la evaluación de los recursos como es la elaboración de un nuevo modelo con perspectiva de género para los recursos de acogida o la implantación de un sistema de valoración de la satisfacción de las usuarias en los distintos recursos. – D.N.



## Impulso a las políticas de Igualdad en el ámbito local

**INAI Y FNMC.** La directora gerente del Instituto Navarra para la Igualdad (INAI), Mertxe Leranoz, y el presidente de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, Pablo Azcona, suscribieron ayer un Convenio de colaboración para el impulso de las políticas de Igualdad en

el ámbito local. Tras la positiva valoración del Convenio, suscrito por primera vez en 2018 y renovado este año, se consideró necesario ofrecer cobertura a todo el territorio navarro y garantizar asesoramiento en igualdad hasta en las poblaciones más pequeñas. Foto: D.N.

### Mayores Frente a la Crisis apoya la huelga del 8 de marzo

**DESIGUALDAD** – Desde la coordinadora de Mayores Frente a la Crisis destacaron su “apoyo y participación activa” a la huelga convocada para el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer Trabajadora. Desde la entidad destacaron que “la pobreza en Navarra y en el Estado, mayoritariamente tiene cara de mujer y, no solo por la desigualdad que sufren en el mercado laboral, sino por la brecha económica que existe entre las pensiones de hombres y mujeres”. – D.N.

### Un baile simbólico para luchar contra el machismo y la xenofobia

**IRUÑEA CIUDAD DE ACOGIDA** – Iruñea Ciudad de Acogida celebrará el próximo 5 de marzo a las 18.00 horas en la Plaza del Castillo un baile simbólico en vísperas de la huelga feminista del 8M para “tejer un abrazo grande que simboliza la acogida y hermandad entre mujeres”. La plataforma informó de que “las mujeres de Iruñerria saldrán a bailar y a abrazarse llamando a la solidaridad y a hacer frente a la xenofobia”. – D.N.

### Talde Feminista de la UPNA propone actividades para el 8M

**TALLERES** – Talde Feminista de la Universidad Pública de Navarra (UPNA) propone para el próximo 8 de marzo, con motivo del Día de la Mujer Trabajadora, un taller de expresión gráfica que tendrá lugar en la plaza de la biblioteca de la UPNN a las 10.00 horas; una actividad de acción poética a las 11.00 horas en la misma plaza; y por último, a las 12.00 horas, una kalejira con actuación musical y concentración por el campus. – D.N.

# Economía

## NAVARRA, SEGUNDA COMUNIDAD QUE MEJOR ATRAE Y RETIENE TALENTO

● Un informe destaca que “concentra los más altos niveles de productividad por trabajador” ● Lidera la clasificación en conservar a los profesionales a través del estilo de vida, servicios públicos y medio ambiente

✎ Sagrario Zabaleta Echarte  
✎ Juan Pablo Maset

**PAMPLONA** - Navarra ocupa la segunda posición como comunidad que mejor atrae y retiene talento para las empresas, según el primer *Mapa del Talento en España 2019*, presentado por la Fundación Cotec para la Innovación y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie).

La Comunidad Foral ha obtenido 59 puntos tras analizar 52 indicadores vinculados a áreas como calidad de vida, servicios públicos, eficacia de la administración, atracción de capital extranjero, empleabilidad o propiedad intelectual, entre otros. Navarra lidera respecto al resto de territorios los parámetros de retención del talento mediante la sostenibilidad y el estilo de vida. Solo por delante de nuestra comunidad se encuentra Madrid, con 73 puntos. Catalunya se sitúa en tercera posición, con un 58; y la CAV, cuarta, con 56 de puntuación.

El trabajo ofrece un estudio a nivel regional en el que se ha aplicado el Índice Global de Competitividad en Atracción y Retención del Talento (GTCI, por sus siglas en inglés), desarrollado por el Instituto Europeo de Administración de Empresas (INSEAD). El documento resalta tres fortalezas de Navarra: la concentración de “los más altos niveles de productividad por trabajador”, insiste; la apertura externa favorecida por el liderazgo en la atracción de estudiantes extranjeros, además de una elevada proporción de personas con estudios superiores entre la pobla-

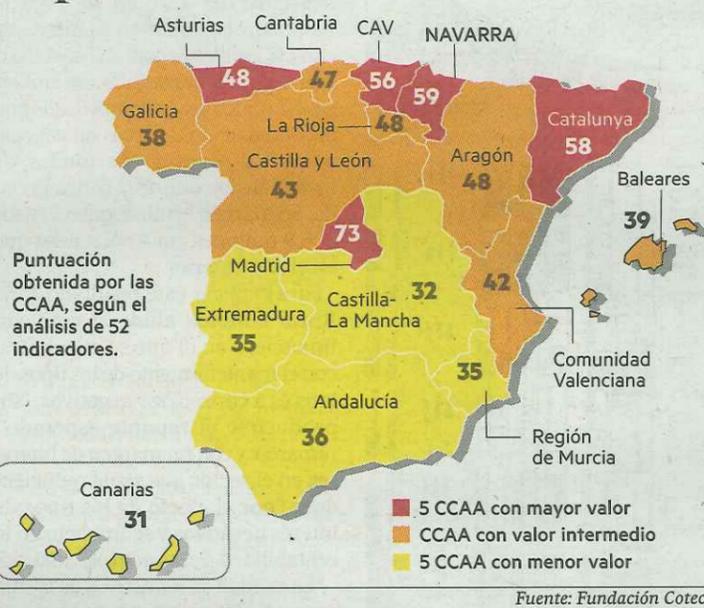
ción inmigrante; y que la Comunidad Foral es “puntera a nivel nacional en publicaciones científicas e inversión en I+D, que compagina un alto grado de desarrollo de las capacidades técnicas y del conocimiento avanzado”.

El informe analiza 14 ámbitos, distribuidos entre seis pilares, que intentan averiguar cómo trabaja cada comunidad la captación de talento a través de las facilidades que ofrece y las capacidades que tiene para atraer, crecer, retener y fomentar vocaciones técnicas disponibles y el conocimiento. El estudio remarca que “Navarra ocupa posiciones destacadas en cada uno de los seis pilares y se sitúa siempre entre las seis primeras regiones”.

La investigación subraya que se aprecian diferencias significativas entre el noreste del país, con regiones mejor situadas, zona en la que se encuentra Navarra; y el extremo suroeste, que obtiene peores resultados. En los últimos puestos, aparecen Canarias, Castilla-La Mancha, Región de Murcia, Extremadura y Andalucía; y en la zona intermedia del listado, Asturias, Aragón, La Rioja, Cantabria, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Islas Baleares y Galicia (véase mapa).

**RENTA PER CÁPITA** El informe afirma que aprovechar el talento favorece la renta per cápita y la productividad, al tiempo que el progreso económico conduce a una mayor capacidad de invertir en talento, informaba *Europa Press*. “En los próximos años, el desarrollo de la inteligencia artificial y la necesidad de extraer su potencial

### Mapa del talento



**“Navarra es puntera a nivel nacional en publicaciones científicas e inversión en I+D”**

INFORME 'MAPA DEL TALENTO'  
Fundación Cotec

para mejorar las organizaciones públicas y privadas desatará una caza de talentos”, sentenció el investigador del Ivie Javier Quesada. Además, añadió que las comunidades que tienen mayor renta tienen “más atractivo para importar y retener talento”, como ocurre con Navarra y la CAV, y que los territorios que consiguen atraer más talento “tiene mayores capacidades y generan mayor renta”.

Por su parte, la directora de Proyectos Internacionales del Ivie, Matilde Mas, destacó que el estudio demuestra que España “es muy variopinta” ya que “hay muchas diferencias entre las

CCAA”. La investigación refleja que el reconocimiento de la diversidad regional en España “descubre oportunidades de mejora” y apunta a extraer recomendaciones para la orientación de las estrategias de desarrollo regional “desde políticas públicas y privadas que contribuyan a corregir las desigualdades territoriales”.

“El talento es un factor muy importante al que se le hace relativamente poco caso”, subrayó Mas, al tiempo que recordó que el talento se puede asociar a las personas y a las organizaciones. Para ella, la mayor dispersión regional encontrada en los resultados del uso del talento “invita a pensar que hay elementos, como por ejemplo la capacidad de emprender negocios, que no figura entre los inputs de talento y que explicaría el éxito de algunas comunidades y el fracaso de otras en convertir talento en nivel de vida”. El estudio recoge la posición de España en el ranking internacional del talento, donde ocupa el puesto 31 de 119 países.

En el índice GTCI, el Estado destaca en los ámbitos de educación formal, debido a las altas tasas de matriculación universitaria; en sostenibilidad, por su sistema de pensiones; y en estilo de vida, tanto desde el punto de vista medioambiental como de su seguridad personal. Sin embargo, necesita mejorar en las relaciones administración-empresa; en la utilización de la tecnología; y en aspectos relacionados con el mercado de trabajo, como la facilidad de contratación, el fomento del desarrollo profesional y la promoción de mejoras formativas. ●

## ÍNDICE GLOBAL DE COMPETITIVIDAD EN ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO: 52 INDICADORES ANALIZADOS

### ÁMBITOS

● **Pilar 1: facilitar.** La capacidad de facilitar la generación de talento incluye variables como la eficacia de la administración, la facilidad para hacer negocios o las infraestructuras de telecomunicaciones disponibles. Navarra obtiene una puntuación de 61,5 sobre cien en entorno regulatorio, un 64,7 en entorno de mercado y un 30,1 en entorno para negocios y mercado de trabajo.

● **Pilar 2: atraer.** La capacidad de atraer talento se mide desde el punto de vista de la apertura externa (atracción del capital extranjero) y la apertura interna (tolerancia con las minorías o la inmigración o la situación de

la mujer en el mercado de trabajo). La Comunidad Foral logra 52,5 puntos en apertura externa y 38,6 en interna.

● **Pilar 3: crecer.** Este pilar tiene en cuenta variables como la inversión en educación superior, la disponibilidad de formación continuada o el uso de las redes sociales como herramienta de trabajo. Navarra consigue casi 48 puntos en educación formal; 61,8 en aprendizaje a lo largo de la vida; y 58,6 en acceso a oportunidades de crecimiento.

● **Pilar 4: retener.** Considera aspectos que garantizan la permanencia del talento en un territorio a través de factores relacionados con la sostenibilidad y el estilo de vida, tales como el sistema de pensiones, el gasto público



Una investigadora de la UPNA.

destinado a protección social y aspectos relacionados con el medio ambiente o la calidad del sistema de salud. Navarra alcanza la calificación de 91,4 en sostenibilidad y de 83,8 en estilo de vida.

● **Pilar 5: capacidades técnicas.** Capacidades y vocaciones técnicas se refiere a la habilidad del sistema educativo para ajustarse a las necesidades de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores en puestos acordes a sus capacidades. En este apartado, la Comunidad Foral registra 57,7 puntos en cualificaciones nivel medio y 50,7 puntos en empleabilidad.

● **Pilar 6: conocimiento.** Tiene en cuenta la disponibilidad de capital humano altamente cualificado, expor-

taciones de alta tecnología, propiedad intelectual y número de publicaciones científicas, etc. En esta cuestión, Navarra logra 67,8 puntos en calificaciones de nivel superior y casi 50 en impacto del talento.

● **En qué debe mejorar Navarra.** El informe propone disminuir las diferencias entre géneros, especialmente en las oportunidades de liderazgo y en la brecha salarial entre hombres y mujeres para mejorar en apertura interna. Plantea aumentar la contribución del sector público en el gasto en educación superior y fomentar la actividad emprendedora y la creación de empresas para cerrar el desequilibrio entre cualificaciones e impacto del talento, ámbitos del conocimiento.

# Caja Rural gana 91,2 millones de euros en 2018, un 5,1% más

Contrarresta la debilidad del margen de intereses con seguros, fondos, valores y banca privada



Sede central de Caja Rural en Pamplona. Foto: Patxi Cascante

**PAMPLONA** – Caja Rural de Navarra ganó el año pasado 91,2 millones, un 5,1% más que el ejercicio anterior, y batiendo un nuevo récord, después de que en 2017 obtuviera un beneficio neto individual de 86,8 millones. En el ejercicio pasado, la entidad cooperativa, única que mantiene su sede en la Comunidad Foral, registró un descenso del 3,5% en su negocio habitual, el de margen de intereses, con 138,1 millones contabilizados por los 142,9 millones de 2017. Sin embargo, esta caída se vio compensada con la contribución de áreas de negocio como los seguros, los fondos de inversión, los valores y banca privada. Su margen bruto se quedó en los 206,9 millones, un 4,8% menos que en el año anterior.

Para explicar este resultado, Caja Rural también alude al contexto financiero en el que se encuentra, con el mantenimiento de los tipos de interés a corto plazo negativos, "sin producirse el repunte esperado", remarcó; y con un margen de intereses en el sector que sigue reduciéndose "por el efecto de los tipos de interés negativos y su impacto en la rentabilidad de los activos", insistió. "La calidad de los activos de la caja y su reducida tasa de morosidad han propiciado una menor necesidad de realizar dotaciones para insolvencias y saneamientos de la cartera crediticia, lo cual ha contribuido a paliar el efecto negativo de la reducción de márgenes de la actividad ordinaria derivada de la situación de tipos de interés negativos y de su impacto en la rentabilidad de los activos", detalló Caja Rural en una nota.

La entidad cooperativa se propone para 2019 mejorar la productividad al seguir creciendo en seguros, fondos de inversión, valores y banca privada, con el fomento del asesoramiento y las relaciones de valor añadido con sus clientes; y con el desarrollo del programa de digitalización de la caja, tanto interno como externo en la relación transaccional con los clientes. El año pasado las operaciones llevadas a cabo en las oficinas descendieron once puntos, hasta representar el 40%; y las de internet supusieron el 58% —campo que continúa creciendo—. Además, este año Caja Rural continuará trabajando para "fortalecer" su solvencia.

De esta forma, en base a "la estrategia de prudencia y fortalecimiento de la solvencia mantenida por la entidad, 89,7 millones de los beneficios en 2018 irán destinados a incrementar las reservas para reforzar los recursos propios y capacidad de crecimiento".

El año pasado, Caja Rural publicó su primera memoria de responsabilidad social empresarial, "con el compromiso de seguir difundiendo en los siguientes ejercicios". —S.Z.E.

## ANÁLISIS

● **Solvencia.** Los fondos propios ascienden a 1.092 millones, un 7,2% más. Su solvencia en términos de capital ordinario de nivel 1 (CET 1), que refleja el nivel de recursos propios de primera categoría, se sitúa en el 16,4%, uno de los más elevados del sector financiero.

● **Volumen de negocio.** Los depósitos de clientes han crecido un 6,5%, hasta 8.021 millones de euros. Este aumento supera en cinco puntos la media del sector financiero nacional. La cuota de mercado en Navarra supera el 29%.

● **Equilibrio ratio crédito-depósito.** Conserva el equilibrio en la ratio de créditos concedidos a clientes sobre depósitos captados, con un 97%, semejante a 2017.

● **Fondos de inversión.** Aumenta un 0,72% los saldos gestionados, 2,84 puntos más que el mercado financiero.

● **Planes de pensiones.** Crecen un 2,5%.

● **Inversión crediticia.** Asciende a 7.781,4 millones, un 6,4% más, una evolución positiva que difiere del -3,3% de la progresión del mercado nacional en este apartado. Navarra alcanza una cuota de mercado del 25%. Por ejemplo, el 40% de la nueva inversión en hipotecas para viviendas concedida en 2018 en Navarra ha sido gestionada y concedida por Caja Rural.

● **Morosidad.** Se ha situado en el 1,8%, inferior al 6,03% de la media del conjunto del sistema financiero con el dato a noviembre. La tasa de cobertura de dudosos de Caja Rural es del 100,9%, una de las más elevadas del sector.

● **Rating.** Baa2 por Moody's y BBB+ por Fitch, ambos con perspectiva estable. "Los ratings son elevados en 2018", califica Caja Rural.

## LAS CIFRAS

### 965

**EN PLANTILLA.** Caja Rural suma 965 empleados y 252 oficinas, de las que 139 se encuentran en la Comunidad Foral.

### 34.130

**NUEVOS CLIENTES.** Estos iniciaron su actividad financiera con Caja Rural en 2018, de los que 3.560 fueron personas jurídicas, en su gran mayoría, empresas.

## La venta de vehículos crece un 2,4% en febrero

Navarra, una de las tres comunidades con resultado positivo, registra 1.096 matriculaciones

**PAMPLONA** – Solo tres comunidades, Navarra, Castilla-La Mancha y Murcia, se han salvado de la caída generalizada de las matriculaciones de turismos y todoterrenos en febrero. Según informaron ayer las patronales de fabricantes Anfac, de concesionarios Faconauto y de vendedores Ganvam, las matriculaciones de turismos y todoterrenos nuevos en España en febrero bajaron el 8,8% en comparación con el mismo mes de 2018, hasta totalizar 100.701 unidades; y suman seis meses consecutivos de descensos.

En Navarra se matricularon 1.096, un 2,4% más; en Castilla-La Mancha subieron el 2,8%, hasta 3.056 unidades; y en Murcia, el 7,3%, con 2.354. En el acumulado, la Comunidad Foral suma 2.204 vehículos, un 1,47% más respecto a 2018. —Efe

## La UE destinará 100.000 millones para innovación

El Programa Horizonte Europa permitirá que empresas navarras colaboren con otras regiones

**PAMPLONA** – El futuro de la innovación en Europa y el papel de Navarra centró ayer otra sesión de *Viernes de Desarrollo Económico*, organizada por el Gobierno foral. El vicepresidente Manu Ayerdi abrió esta jornada, en la que destacó que "el programa Horizonte Europa permitirá a las empresas navarras colaborar con líderes europeos de la innovación".

El Gobierno destacó que "la UE está debatiendo el siguiente Marco Financiero Plurianual que establecerá los límites del gasto de la UE (tanto en su conjunto como en distintos ámbitos) entre 2021-2027". Dentro de este debate, la CE ha propuesto incrementar notablemente el presupuesto del programa de innovación, que será denominado Horizonte Europa, hasta los 100.000 millones. La jornada fue promovida por el delegado del Gobierno de Navarra en Bruselas, Mikel Irujo, en colaboración con Zabala Innovation Consulting. —E.P.

# El programa de inserción laboral de la Cámara emplea a 57 jóvenes

Esta iniciativa ha contado con un presupuesto de 1,2 millones entre 2015 y 2018

**PAMPLONA** – La Cámara de Comercio de Navarra ha desarrollado el Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE), que ha permitido a 57 jóvenes encontrar un empleo, superando en un 67% los objetivos previstos. Su presidente, Javier Taberna, valoró ayer este programa, dirigido a jóvenes de entre 16 y 29 años en situación de desempleo e inscritos en el Plan Nacional de Garantía Juvenil.

Su objetivo es conseguir con orientación, formación y cualificación, la mejora de sus competencias profesionales para su inserción. Para Taberna, "este es uno de los planes más ambiciosos de la Cámara", que busca "ayudar a uno de los segmentos de población más afectados por la crisis, como son los jóvenes; y facilitar a las empresas su contratación".

El presupuesto para 2015-2018 ha sido de 1.284.998 euros, de los que 1.159.150,79 euros se han destinado al Plan de Capacitación y 125.847,20 euros al de Movilidad. El programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo en un 91,89% y cuenta con la colaboración de la Fundación Bancaria La Caixa y CaixaBank, siendo el Ministerio de Empleo la autoridad de gestión, la Cámara de Comercio de España el organismo intermedio y la Cámara navarra la entidad ejecutora para la Comunidad. Ha contado con 234 empresas adheridas, ha atendido a 1.088 jóvenes y ha realizado 57 inser-



Amaia Villanueva, beneficiaria del Programa PICE; Ana Díez Fontana, directora territorial de CaixaBank; Javier Taberna, presidente de la Cámara, y Daniel Palacio, CEO&Founder de Tutti Pasta. Foto: Oskar Montero

ciones. En la rueda de prensa participaron la directora territorial de CaixaBank, Ana Díez Fontana, y dos beneficiarios del programa. Daniel Palacio, CEO&Founder de Tutti Pasta, explicó cómo su empresa colaboró con la contratación de jóvenes. "Nuestra empresa nació hace 32 años y estos últimos han sido de gran crecimiento", dijo. A través del programa, fueron contratados dos operarios de fábrica y uno de ellos sigue en la compañía. Amaia Villanueva, beneficiaria del programa, narró su experiencia en hacer prácticas en el extranjero

(Azores, Portugal) a través de una beca de movilidad y su formación dentro del Plan de Capacitación. "Fui a través de una beca PICE. Nuestro trabajo se desarrolló en el ayuntamiento. Posteriormente, realicé en la Cámara, dentro del Plan PICE, un curso de Excel avanzado y también recibí formación sobre cómo preparar una entrevista personal, cómo redactar un currículum más atractivo, etc.", detalló. Durante esa formación, le surgieron unas prácticas que luego se transformaron en contrato laboral, que es donde trabaja ahora. – E.P.

# Imanol Pascual liderará el sindicato ELA en Navarra a partir de abril

Licenciado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas, sustituye a Míxel Lakuntza

**PAMPLONA** – El Comité Nacional de ELA propuso ayer a Imanol Pascual Ariz como nuevo coordinador del sindicato en Navarra, responsabilidad que hasta ahora está desempeñando Míxel Lakuntza. En estos años ambos sindicalistas han trabajado de la mano en ELA en la Comunidad Foral.

Lakuntza es la persona propuesta como nuevo secretario general de la organización en sustitución de Txiki Muñoz, candidatura que se votará en el Congreso Extraordinario que se celebrará el próximo 5 de abril en el Kursaal de Donostia.

El nombramiento de Pascual, informó el sindicato ELA mediante un comunicado, deberá ser ratificado por el órgano que representa a todas las estructuras y federaciones del sindicato en Navarra, el Comité Territorial, en una reunión que tendrá lugar el próximo 12 de abril.

**TRAYECTORIA** Imanol Pascual, nacido hace 37 años en Pamplona y residente en Tudela, se incorporó a la estructura de ELA en 2005 y ha desempeñado diferentes funciones: abogado en los servicios jurídicos, técnico del Gabinete de Estudios y responsable



Imanol Pascual. Foto: Patxi Cascante

tanto de Gizalan-Servicios Públicos como de Negociación Colectiva en Navarra (su actual puesto, que ocupa desde 2016). Pascual es licenciado en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas por la UPNA, y es miembro del Comité Nacional de ELA.

Este cambio se produce después de que el sindicato haya elegido a Míxel Lakuntza como sustituto de Adolfo Muñoz. Lakuntza asumió el cargo de coordinador del sindicato en Navarra con 28 años en 2004. Hasta entonces, durante diez años, había dirigido la central sindical en la Comunidad Foral, José Mari Otaegi, que al igual que ahora Txiki Muñoz, tuvo que dejar esta responsabilidad por su edad. – Efe



## Análisis del futuro del trabajo

**JORNADA.** El vicepresidente de Derechos Sociales, Miguel Laparra, abrió ayer la jornada *El futuro del trabajo*, organizada por el Servicio Navarro de Empleo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Audito-

rio Civican en Pamplona. En la jornada intervinieron Ibon Zugasti Gorostidi, Humberto Bustince Sola, Tomás Arrieta Heras, Ariadna Trillas Fonts, Oriol Homs Ferret y Begoña Pérez Eransus, entre otros. Foto: Oskar Montero



## Transformación digital consensuada

**ENCUENTRO.** APD, con el apoyo de Laffer Abogados y la colaboración de la CEN e Institución Futuro, organizaron el encuentro empresarial *Seremos digitales o no seremos*, con Julio Linares, presidente de la Comisión de Sociedad Digi-

tal de CEOE. Previo a la jornada, se desarrolló el Consejo de APD, en el que se nombraron tres consejeros: Cristina Lecumberri (Alinar), Juan Manuel Gorostiaga (Mutua Navarra) y Arturo del Burgo (Écija Abogados). Foto: Oskar Montero

# El permiso de paternidad se amplía este año a 8 semanas y a partir de 2021, a 16 semanas

La medida, aprobada por el Gobierno por decreto, entra en vigor este miércoles

**MADRID**— Los permisos de paternidad y maternidad serán iguales e intransferibles a partir de 2021, según el decreto ley aprobado ayer, que amplía de forma progresiva el de los padres hasta las 16 semanas e incentiva el disfrute igualitario de ambos.

El Consejo de Ministros aprobó un decreto de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo.

La vicepresidenta del Gobierno, Carmen Calvo, aseguró que el objetivo de esta ley es favorecer la corresponsabilidad y dejar de utilizar la maternidad como “un arma en contra del desarrollo laboral y ciudadano de la mujer”, que “no puede seguir pechando de manera exclusiva” con la responsabilidad de los menores.

De esta forma, el permiso de paternidad pasará a ser de 8 semanas desde la entrada en vigor (prevista para el próximo martes) y aumentará a 12 semanas a partir del 1 de enero de 2020 y a 16 semanas desde el primer día de 2021, alcanzando en tres años la media que tienen los países de la Unión Europea (UE), dijo Calvo.

Este año, los padres deberán disfrutar 2 semanas de permiso inmediatamente después del nacimiento o adopción y las 6 restantes las podrán distribuir hasta que el hijo cumpla un año, en tanto que en 2020, el primer período será de 4 semanas, repartiendo las 8 restantes a lo largo del año.

En 2021, se equipara plenamente con la maternidad, convirtiéndose ambos en permisos por nacimiento (que incluye parto o adopción y cuidado del menor), de forma que ambos deberán cogerse 6 semanas inmediatamente después del nacimiento, podrán repartir las 10 restantes durante un año.

**COSTE ECONÓMICO** El Gobierno estima que el coste económico de este decreto ley rondará los 610 millones de euros, presupuestado a cargo de la Seguridad Social y su “incremento de la recaudación” gracias a los mayores ingresos derivados del alza del Salario Mínimo y el aumento de la cotización máxima, según manifestó Calvo.

En el proyecto de ley de presupuestos para 2019, el Gobierno preveía gastar 302 millones más para poder financiar la ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas en 2019.

Según datos del Ministerio de Trabajo, el gasto en prestaciones por paternidad experimentó en 2018 un incremento anual del 12,2% tras la entrada en vigor el pasado mes de julio de la ampliación del permiso de cuatro a cinco semanas. De acuerdo a estas cifras, el

número de prestaciones por paternidad gestionadas en 2018 por la Seguridad Social ascendió a 255.531, un 3,4% menos que en 2017, con un coste superior a los 448 millones de euros (+12,2%).

UGT valoró ayer el paso que supone este decreto, aunque considera insuficientes las medidas, mientras que CCOO criticó al Gobierno por no haber realizado “una verdadera negociación” y le reprochó tratar de

aprovechar la oportunidad ante la cercanía del 8 de marzo.

El decreto ley contempla también la recuperación de las cotizaciones sociales para los cuidadores de personas dependientes, principalmente mujeres, que correrán a cargo del Estado aunque serán abonadas por la Seguridad Social, alcanzando junto a la ampliación del permiso de paternidad un coste de unos 610 millones. “Queremos devolverles la

posibilidad de la cotización”, reivindicó Calvo, quien reseñó la necesidad de protección que tiene este colectivo y de agradecimiento por la ética y solidaridad, y para “dejar de castigarlo”. Cifró que la brecha de género en las pensiones que se da, entre otros, por este motivo, alcanza el 40%, con una media de 370 euros menos de pensión en el caso de las mujeres respecto a los hombres.

Islandia es el país europeo, no comunitario, que cuenta con los permisos más igualitarios. Tiene un permiso intransferible y retribuido de 5 meses para cada progenitor, a los que se suman otros 2 meses transferibles.

En el caso de la UE, Suecia es el país que ha llegado más lejos. Tiene una licencia remunerada parental por nacimiento de 480 días (16 meses), de los que 90 días (3 meses) están reservados para cada uno de los progenitores y son intransferibles, mientras el resto del tiempo se puede repartir entre ambos. —Efe/E.P.



Una pareja pasea con su bebé en el cochecito. Foto: Iban Aguinaga

## LAS CLAVES

● **Dieciséis semanas.** El permiso tendrá la misma duración para ambos progenitores, aunque la ampliación se llevará a cabo con un periodo de transición: ocho semanas este año, 12 en 2020 y 16 en 2021.

● **Seis semanas obligatorias.** Las seis semanas siguientes al nacimiento serán obligatorias para ambos, y a jornada completa.

● **Hasta los doce meses.** Transcurridas las primeras seis semanas, el resto podrá distribuirse como se quiera. Interrumpida o ininterrumpidamente, a jornada completa o parcial—previo acuerdo con la empresa—, hasta que el bebé tenga 12 meses.

● **Una semana extra.** Si ambos progenitores disfrutan “con la misma duración y régimen”, es decir, ambos disfrutan de las 10 semanas posteriores a las seis obligatorias, tendrán una semana más extra cada uno.

● **Trece semanas adicionales.** En los casos en los que el bebé necesite hospitalización, la baja para ambos progenitores se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

● **En caso de fallecimiento.** Si el bebé falleciese, el periodo de baja no será reducido, salvo si los progenitores solicitan la reincorporación al puesto de trabajo una vez que hayan finalizado las seis primeras semanas obligatorias.

## LA CIFRA

# 610

El Gobierno estima que el coste económico de este decreto ley rondará los 610 millones de euros, presupuestado a cargo de la Seguridad Social y su incremento de la recaudación gracias a los mayores ingresos derivados del alza del Salario Mínimo y el aumento de la cotización máxima.

## Las empresas tendrán un registro de salarios por sexo

Será obligatorio para aquellas con más de 50 empleados y su objetivo es evitar la discriminación de la mujer

**MADRID**— El Gobierno aprobó ayer el real decreto ley de medidas urgentes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, que contempla la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de publicar sus tablas salariales diferenciadas por sexo.

A dichas tablas salariales se podrá tener acceso a través de la representación sindical o personal, según precisó la vicepresidenta, Carmen Calvo, que abogó por “igual traba-

jo, igual salario”, al término de la reunión del Consejo de Ministros.

“Muchas mujeres no conocen cuál es la discriminación salarial en la que están al no conocer la retribución del resto de los trabajadores”, dijo, defendiendo esta medida en aras de la transparencia. Según precisó, la instauración del registro de estas tablas será obligatoria para empresas con más de 50 trabajadores. “El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de traba-

jo iguales o de igual valor”, reza el decreto ley.

Otra medida del real decreto ley, y que estaba contemplada en la Ley de Igualdad Laboral del PSOE, es la exigencia de redacción de planes de igualdad a empresas de más de cincuenta trabajadores, ya que actualmente son de obligado cumplimiento para las compañías con más de 250 trabajadores. Las empresas que tienen más de 50 trabajadores tendrán tres años para elaborarlos, mientras que se da un margen de un año a las empresas que tengan más de 250 trabajadores.

El Consejo de Ministros conoció ayer el informe sobre las *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el*

*siglo XXI*, que presentó la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, y que constata “el lento avance” hacia la igualdad real de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

En dicho informe se evidencia también la necesidad de impulsar políticas públicas que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su permanencia en éste en igualdad de condiciones que los hombres, haciendo real la corresponsabilidad.

En este informe se pone de manifiesto que actualmente hay más mujeres trabajando en España que nunca, pero 2 de cada 3 de los empleos más precarios son desempeñados por mujeres. —E.P./D.N.

# La asamblea de CCOO VW se muestra favorable al preacuerdo alcanzado con la dirección

El convenio colectivo, que afecta a 5.000 personas, asegura el futuro de la planta con la implantación del segundo modelo y la posibilidad de que llegue un tercero a partir de 2021.

La afiliación de CCOO ha participado en asambleas convocadas el jueves por la tarde y hoy, viernes, por la mañana. CCOO subraya que las nuevas contrataciones, la subida salarial, los nuevos modelos, el contrato relevo, el rejuvenecimiento de la plantilla y la protección de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las proveedoras forman un convenio positivo para la plantilla.

01/03/2019.



VW

La asamblea de CCOO VW, valora positivamente el preacuerdo sobre el convenio colectivo en la planta de Volkswagen. Los militantes del sindicato estaban llamados a asambleas para el jueves a la tarde y el viernes por la mañana.

En opinión de CCOO el nuevo convenio, que asegura estabilidad y nuevos modelos, es positivo. Entre otras cuestiones, el acuerdo alcanzando con la dirección contempla la contratación de entre 300 y 500 personas y el rejuvenecimiento de la plantilla, lo que supondrá en total más de 1.000 empleo de calidad para el futuro. Asimismo la vigencia del convenio se contempla para 6 años, proporcionando tranquilidad y seguridad a la plantilla.

En la parte salarial, tal y como ha subrayado CCOO, se contemplan subidas del IPC + 0.5 y los dos últimos años IPC +0,4 y una parte variable de pluses y complementos que consolidan la subida salarial. Asimismo una de las partes más importantes del acuerdo es la referida a las empresas proveedora de VW; a partir de ahora estas tendrán que tener como

marco de referencia el convenio del sector, sin poder rebajar sus condiciones de trabajo mediante un pacto de empresa como a veces sucede.

CCOO considera que el convenio hay que valorar en la parte concreta de lo acordado y también en lo que supone de estabilidad en un sector azotado por la incertidumbre de los últimos meses. Es positivo que en Navarra, se disponga de cierta tranquilidad en estos momentos ya que así ponemos las bases para la eletromovilidad y la movilidad autónoma.