# INFORME DE SEGUIMIENTO MEDIOS DE COMUNICACIÓN

**26 de junio**

comisiones obreras de navarra
nafarroako langile komisioak

# DIARIO DE NAVARRA

PAMPLONA, **MARTES** 26 DE JUNIO DE 2018 | www.diariodenavarra.es | AÑO CXV N.º 37.984. PRECIO 1,40 EUROS

## Los Sanfermines son tan seguros como otras fiestas

• Las mujeres reivindican su papel en los Sanfermines en el primer foro "San Fermín Sí"

PÁG. **27-29**

# Se suceden las dimisiones en el departamento de Educación

Los responsables de **Inspección** Educativa se suman a los del CREENA y Formación

PÁG. **18-19**

## España empata contra Marruecos con ayuda del VAR (2-2) y pasa como primera de grupo para cruzarse con Rusia

PÁG. **37-43**

# A octavos sin crédito

Gestos de preocupación de los jugadores de la selección tras el mal partido contra Marruecos. EFE

## Acuerdo para que los salarios suban un 2 % y otro 1 % variable

Patronal y sindicatos alcanzan un acuerdo hasta el año 2020

UGT, CC OO y patronal firman el preacuerdo del metal en **Navarra**

PÁG. **10 y 26** EDITORIAL **14**

## 11,5 años de cárcel por matar al novio de su exmujer en Burlada

PÁG. **21**

## Polémica restauración de una talla en Estella

PÁG. **35**

**JAGOBA ARRASATE**
ENTRENADOR DE OSASUNA

## "Conocemos Osasuna, Tajonar y la sociedad navarra"

PÁG. **44-45**


| | | | |
|---|---|---|---|
| NACIONAL | 2 | DEPORTES | 37 |
| INTERNACIONAL | 7 | CLASIFICADOS | 52 |
| OPINIÓN | 14 | ESQUELAS | 64 |
| NAVARRA | 18 | FARMACIAS | 67 |
| PAMPLONA | 27 | LOTERÍAS | 77 |

Diario de Navarra Martes, 26 de junio de 2018

# Los sueldos subirán un 2% fijo anual hasta 2020 y un variable del 1%

## La subida del porcentaje variable dependerá de cada empresa

**Patronal y centrales sindicales instan a elevar el salario mínimo a 1.000 euros al mes**

**Los empresarios incluyen el absentismo y las centrales, el fin del abuso de las subcontratas**

Juan Rosell (CEOE), junto a Antonio Garamendi (Cepyme), Pepe Álvarez (UGT) y Unai Sordo (CC OO), ayer, antes de firmar el acuerdo. EFE

**JOSÉ M. CAMARERO**
Madrid

Después de meses de negociaciones plagadas de altibajos, y una ruptura materializada hace un año, los sindicatos mayoritarios —CC OO y UGT— y la patronal —CEOE y Cepyme— cerraron ayer el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que incluye las bases para las subidas de sueldo de los trabajadores en los tres próximos años. En este principio de acuerdo, los agentes sociales han pactado un incremento fijo "de en torno" a un 2%, en vigor para este año, 2019 y 2020, poniendo fin, al menos sobre el papel, a los duros años de ajustes en las nóminas como consecuencia de la crisis económica.

Estas alzas podrán llegar al 3%, si se aplica la parte variable pactada del 1%, que estará ligada a la situación por la que atraviese cada empresa. En concreto, se vincula a conceptos como la "productividad, los resultados, el absentismo injustificado" y otros factores que acuerden ambas partes en cada sociedad.

Es decir, a medida que cada empresa vaya adaptándose a este pacto —no es de obligado cumplimiento—, los salarios subirán en los tres próximos años desde un mínimo del 6% hasta un máximo del 9%. Sin embargo, el documento no incorpora la cláusula de revisión salarial por la que las compañías se habrían comprometido a elevar los sueldos más allá de esas referencias si los precios subieran por encima.

Esta fue una de las fricciones que llevó a los sindicatos a acabar con las negociaciones el año pasado. En cualquier caso, el Banco de España prevé que la inflación suba un 1,4% este año, un 1,5% el próximo y un 1,7% en 2020. Se trata de estimaciones que, de cumplirse, ni siquiera alcanzarían el alza mínima pactada. El texto se limita a indicar que cada convenio "podrá establecer mecanismos de revisión salarial" teniendo en cuenta "los indicadores que en cada caso estimen" las partes, sin obligar a referenciarlos al IPC.

Los líderes de CC OO y UGT sí han conseguido que los empresarios hayan plasmado en el documento del acuerdo la recomendación para que el salario mínimo que pagan las empresas suba hasta los 1.000 euros al mes en 14 pagas. "Instamos a establecer un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales", reza el pacto, "de forma progresiva".

El salario mínimo (SMI) se encuentra en los 735 euros al mes, tras subir un 4% desde que el pasado 1 de enero el Ejecutivo presidido por Mariano Rajoy así lo aprobara. Entonces, el expresidente condicionó más incrementos de esta referencia —773 euros en 2019 y 850 euros en 2020— a que el conjunto de la economía creciera un 2,5% anual, una vinculación con la que los sindicatos se han mostrado en contra.

El documento de preacuerdo consensuado por los agentes sociales, que ahora deberá ser sometido a consulta y votación de todas las organizaciones para hacerlo efectivo, también incluye todo un reguero de recomendaciones con las que dirigen sus miradas al Gobierno, necesario para poder sacar adelante determinadas modificaciones legales que desean sindicatos y patronal, o al menos que unos y otros han conseguido incorporar al texto. Por ejemplo, los empresarios han conseguido plasmar una de sus históricas demandas, la necesidad de auditar el absentismo laboral. Para ello, se creará un observatorio que emitirá un informe a partir del cual se puedan realizar 'pruebas piloto' que permitan "mejorar" las situaciones de ausencia en el trabajo "no deseadas".

Además, la patronal consigue que los agentes sociales insten al Ejecutivo a modificar la ley para que las empresas puedan extinguir el contrato de trabajo con un empleado que ha llegado a la edad de jubilación pero no se retira (la jubilación no es obligatoria) extendiendo su vida laboral más allá de los 65 años y medio; eso sí, los sindicatos establecen que se haga sólo si el trabajador tiene derecho al 100% de la pensión. Lo hacen para "facilitar el relevo generacional", indica el texto, con otra medida que aboga por recuperar el contrato de relevo ligado a la jubilación parcial.

Por su parte, las organizaciones sindicales han conseguido que el acuerdo incluya la cuestión de las subcontratas y las condiciones laborales que sufren muchos de sus trabajadores, como ocurre con las camareras de piso —las conocidas como 'kellys'—. El acuerdo insta a modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la externalización de servicios, para "garantizar las condiciones laborales" en estos procesos de descentralización.

# La pensión nueva cae un 2,6% hasta los 1.369 euros

**Es el tercer retroceso anual consecutivo tras la reforma del sistema, cuyo gasto mensual supera los 9.000 millones**

**J. M. C.**
Madrid

Los cotizantes que se han jubilado en las últimas semanas habrán comprobado cómo la cuantía de su pensión es inferior a los cálculos que podrían haber hecho hace unos meses o años. Los efectos de la crisis y de las últimas reformas del sistema público se está dejando notar en el importe de las prestaciones que se conceden, cuya cuantía media se situó en mayo en los 1.369 euros mensuales. Esta prestación nueva es ya un 2,6% inferior a la que tenían los recién estrenados jubilados un año antes.

Se trata del tercer año consecutivo en el que el sistema registra prestaciones por jubilación iniciales inferiores a las aprobadas en el ejercicio anterior, salvo casos puntuales. Porque lo habitual, hasta el año 2015, era que ese importe se incrementara al mejorar las cotizaciones acumuladas por los empleados.

En este drenaje participan varios factores ligados a las modificaciones aprobadas por los dos Gobiernos anteriores. Por una parte, al elevar progresivamente la edad de jubilación -para este año se encuentra fijada en los 65 años y medio-, muchos trabajadores siguen accediendo al sistema de forma anticipada con la correspondiente penalización. Además, para calcular la pensión ahora se tienen en cuenta más años de los últimos trabajados justo antes de la solicitud -en 2018, los últimos 21 años, frente a los 15 vigentes hasta 2013-.

Con todos estos cargos, las cuentas de la Seguridad Social ya han asumido un gasto mensual que ha superado por primera vez en la historia los 9.000 millones de euros en un solo mes. De esa cuantía, que es un 3% superior a la de hace un año, el pago de prestaciones por jubilación supera los 6.414 millones.

**Manifestación de jubilados para reclamar una mayor revalorización de las pensiones.** IGNACIO PÉREZ

# El IRPF del Estado hará que 3,1 millones de personas ahorren 500€

**Las medidas recogidas en los Presupuestos beneficiarán a las rentas medias y a los jubilados, dice el Banco de España**

**DAVID VALERA**
Madrid

La rebaja del IRPF del Estado (no se aplica en Navarra y en las haciendas del País Vasco) que se incluye en los Presupuestos de 2018 elaborados por el PP beneficiará a 3,1 millones de contribuyentes con una ahorro medio de casi 500 euros (493,3 euros). Esa es la estimación que publicó ayer el Banco de España sobre una de las medidas estrella recogidas en las cuentas públicas de este año, que afrontan ya el final de su tramitación parlamentaria.

Un cálculo que se aproxima bastante al realizado por el anterior Gobierno, que había previsto una rebaja de 440 euros para 3,5 millones de ciudadanos. Asimismo, la simulación llevada a cabo por el supervisor muestra que los principales beneficiarios serán las rentas medias y los jubilados.

En concreto, las medidas pactadas por el PP y Ciudadanos incluyen ampliar de 12.000 a 14.000 euros el limite para no pagar por el IRPF. Además se reduce la tributación para las rentas hasta 18.000 euros. Otras novedades en esta figura impositiva son una deducción de cónyuge con discapacidad de 1.200 euros anuales; y un aumento de 600 euros anuales de deducción para las familias numerosas por cada hijo a partir del cuarto (inclusive) y que el anterior Ejecutivo estimó que podrían acogerse 362.790 contribuyentes.

Con estos datos, el Banco de España publicó ayer un informe titulado *Efectos distributivos de la reforma del IRPF incluida en los Presupuestos* que analiza el impacto que tendrán esas iniciativas. Así, el organismo presidido por Pablo Hernández de Cos prevé que 2,3 millones de contribuyentes, aquellos con ingresos brutos de entre 12.000 y 18.000 euros, verían disminuida su cuota impositiva en el IRPF en una cuantía media de unos 480 euros.

Por grupos de edad, casi el 21% de los ciudadanos menores de 35 años pasarían a pagar menos en el IRPF (unos 0,8 millones de declarantes), con una rebaja media un poco inferior a los 450 euros. Por su parte, el 16% de los mayores de 65 años (unos 0,6 millones de contribuyentes, frente al millón estimado por el anterior Ejecutivo) verían reducida su cuota del IRPF en un importe medio cercano a los 600 euros. Según el Banco de España, "no existen contribuyentes cuya cuota del IRPF aumente como consecuencia de la reforma".

Además, el organismo estima que el coste total de la rebaja del IRPF será de 1.544 millones, algo que no impide que los Presupuestos contemplen un aumento de los ingresos tributarios en 2018 del 6%. En concreto, se alcanzarán los 210.015 millones, una cifra récord que mejora el nivel de recaudación precrisis. De hecho, las cuentas públicas prevén un impulso del IRPF del 6,5% pese a la rebaja en esta figura, algo que Montoro justificó en su momento por la compensación de la mayor actividad económica.

# Dimas Gimeno impugna su salida de El Corte Inglés

**El expresidente del grupo lleva a los tribunales el Consejo de Administración que le destituyó**

Efe. Madrid

El expresidente de El Corte Inglés Dimas Ginemo ha impugnado la última reunión del consejo de administración de la compañía que determinó su cese al frente del gigante de distribución al entender que la reunión fue nula.

Según apuntaron fuentes próximas al empresario, la demanda de impugnación se ha presentado de manera telemática en los juzgados de Plaza de Castilla de Madrid, a la espera de que sea asignada a un juzgado determinado.

En su escrito, la defensa de Gimeno solicita la adopción de medidas cautelares para que se suspenda el acuerdo de su cese, una decisión que podrá adoptar el juez sin escuchar a la otra parte o bien convocando una vista de cautelares en la que se pronuncien las dos partes interesadas.

Desde el entorno de Dimas Gimero se considera que el consejo de administración celebrado el 14 de junio, en el que se destituyó al empresario y se nombró presidente ejecutivo a Jesús Nuño de la Rosa, fue nulo al ser convocado por el secretario del consejo.

Según apuntaron las mismas fuentes, el consejo sólo podría haberse convocado por el presidente, en aquel momento Dimas Gimeno, de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital y los estatutos de la propia compañía.

Si el presidente se negara a convocar el consejo, el respaldo de un tercio de los consejeros sería suficiente para poder convocarlo, indican en este sentido.

Asimismo, dichas fuentes sostienen que el cese de Gimeno al frente de El Corte Inglés ya se había abordado en un consejo anterior, concretamente, el que tuvo lugar el 30 de mayo aunque no figurara este asunto en el orden del día de la reunión, que fundamentalmente tenía como objeto aprobar las cuentas del grupo correspondientes al ejercicio de 2017.

En dicho consejo, que sí estaba convocado por el propio Dimas Gimeno, ya se trató su cese aunque al no haber quórum suficiente no se pudo sacar adelante, señalan desde el entorno de Gimeno.

En este sentido, indican que ya entonces se dio satisfacción a los consejeros para poder pronunciarse sobre la destitución de Gimeno, que fue solicitado en dicho consejo por una de las hermanas Álvarez.

Además, indican que si hubieran querido convocar otro consejo de administración con el único objeto de cesar a Dimas Gimeno se tendría que haber presentado la solicitud y esperar a que se convocara en un plazo de 30 días.

Empresa del Sector de Metal busca

**COMERCIAL para Navarra**

**En dependencia con Dirección Comercial asumirá las siguientes funciones:**

- Gestión de clientes existentes y apertura de nuevos clientes.
- Desarrollo del mercado por Navarra.
- Cumplimiento de objetivos de venta.

**Perfil del candidato**

- **IMPRESCINDIBLE** experiencia en el Sector de Metal.
- Personalidad dinámica y actitud comercial.
- Visión estratégica, planificación, organización, capacidad de trabajo en equipo y capacidad de comunicación.

Interesad@s enviar curriculum al apartado de correos nº 15, 31080 Pamplona.

Consulte sin compromiso
619 846 466
PRÉSTAMOS
PERSONALES E HIPOTECARIOS
No importa RAI, ASNEF, Embargos…
SFN
solucionespamplona@hotmail.com

Le temps des Cerises
le temps des cerises C/ Mayor 37, Pamplona - T. 848 471 322

# La Autoridad Europea pide a los bancos que se preparen para un bréxit sin acuerdo

Una manifestación contra el bréxit en Londres, el pasado sábado. EFE

Efe. Bruselas

**Los servicios financieros a ambos lados del Canal de la Mancha podrían interrumpirse**

La Autoridad Bancaria Europea (ABE) urgió ayer a las entidades continentales a acelerar el diseño de medidas para el caso de que el Reino Unido abandone la Unión Europea (UE) el 29 de marzo de 2019 sin haber llegado a un acuerdo con Bruselas, un escenario que presenta "serios riesgos" para la estabilidad. El supervisor alerta en un informe de que el periodo de transición que Londres y la UE prevén iniciar tras el bréxit solo se materializará si se ratifica un acuerdo final sobre los términos de la salida británica, algo sobre lo que no hay certeza por el momento, subraya la ABE.

"Las compañías no pueden dar por garantizado que continuarán operando como en el presente, ni pueden respaldarse en un acuerdo político no ejecutado", señaló en un comunicado el presidente de la ABE, Andrea Enria.

El organismo comunitario, que con el bréxit (la salida del Reino Unido de la UE) trasladará su sede desde Londres a París, advierte a los bancos sobre la posibilidad de que el acceso a los servicios financieros entre ambos lados del Canal de la Mancha se interrumpa de forma abrupta sin que las autoridades públicas hayan acordado soluciones alternativas a tiempo. La ABE resalta que la responsabilidad de cumplir con las obligaciones respecto a los clientes y las exigencias legales en caso de que se produzca un "brexit" duro continuará recayendo en las instituciones individuales.

### Contratos e información

El organismo comunitario apremia a las firmas a evaluar no solo la exposición financiera directa en caso de una salida súbita del Reino Unido, sino también aspectos como la viabilidad de los contratos existentes en ese caso y el diseño de los sistemas de almacenamiento y transmisión de información."Si las instituciones financieras concluyen que abandonar los mercados relevantes es la acción apropiada, deberían considerar cómo lidiar con los negocios y contratos existentes, y contemplar en particular sus obligaciones con los clientes", detalla la ABE.

El documento publicado ayer, titulado *Opinión sobre las preparaciones para la salida del Reino Unido de la UE*, ha sido difundido entre las autoridades financieras de los 28 Estados del bloque comunitario para que ellas lo diseminen entre las instituciones que operan en sus mercados. El organismo considera que las preparaciones deberían haber comenzado ya en todas las firmas que puedan estar afectadas, si bien subraya que todavía hay tiempo, hasta marzo del próximo año, para "preparar y ejecutar las acciones de contingencia necesarias".

"La EBA es consciente de que las acciones necesarias implicarán costes. Eso es, sin embargo, una consecuencia inevitable de la partida del Reino Unido de la UE. La estabilidad financiera no debe ponerse en riesgo debido a instituciones tratando de ahorrar costes", agrega.

# Opinión

**DIARIO DE NAVARRA**
Fundado en 1903

EDITA: **Diario de Navarra, S.A.**
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN **Virgilio Sagüés Arraiza**
DIRECTOR GENERAL **Luis Colina Lorda**

Grupo La Información

DEPÓSITO LEGAL:
Edición General NA-5-1958/ISSN: 1577-6301.
Edición Estella NA-296/2001/ISSN 1577-6263.
Edición Tudela. NA-297/2001 / ISSN: 1577-6255
DOMICILIO SOCIAL Y ADMINISTRACIÓN
Zapatería, 49. Apartado, 5 - Pamplona 31001
Teléfono 948 22 13 55
REDACCIÓN
Carretera de Zaragoza, s/n. Cordovilla 31191
**redaccion@diariodenavarra.es**

DIRECTORA **Inés Artajo Ayesa**
SUBDIRECTORES
Luis Castiella Muruzábal y Miguel Ángel Riezu Boj
REDACTORES JEFES
Nacho Calvo, Fernando Hernández,
José J. Murugarren y Luis M. Sanz
JEFES DE SECCIÓN
José Carlos Cordovilla, Luis Guinea,
Germán Larrañaga, Jesús Rubio y Marcos Sánchez
DELEGACIÓN DE ESTELLA Carlos II el Malo, 7
Tfnos.: 948 546301/948 546330. Fax: 948 546063
DELEGACIÓN DE TUDELA. Plaza Sancho el Fuerte, 7
Tfnos.: 948 410310/948 848409. Fax: 948 410887

TELÉFONOS

| | |
|---|---|
| **Centralita** | **948 236050** |
| Redacción | 948 236050 |
| Fax Redacción | 948 150484 |
| Publicidad | 948 221355 |
| Fax Publicidad | 948 206048 |
| Distribución | 948 236000 |
| Suscripciones | 948 076068 |

Prohibida toda reproducción a los efectos del artículo 32.1. párrafo segundo de la Ley de Propiedad Intelectual, conforme a la redacción dada por la Ley 23/2006, de 7 de julio.

EDITORIAL

## Patronal y sindicatos se ponen de acuerdo

Los agentes sociales cierran un principio de acuerdo de subida salarial de hasta un 3% para diez millones de trabajadores y en Navarra dan luz verde al convenio del Metal para 40.000

LOS agentes sociales cerraron ayer un principio de acuerdo de subida salarial en los convenios para este año, vigente hasta 2020, que establece una subida salarial fija de en torno al 2% más una parte variable del 1% ligada a conceptos como la productividad, los resultados o el absentismo injustificado. Una buena noticia que se une al preacuerdo del convenio del Metal que ambas partes también firmaron ayer en Navarra -afecta a unos 40.000 trabajadores- en el que se establece para al período 2018-2021 incrementos salariales que garantizan la mejora por encima del IPC. En el ámbito nacional las organizaciones sindicales (CC OO y UGT) y las patronales (CEOE y Cepyme) se han entendido para cerrar el IV Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva tras más de seis meses de negociación y después de que el diálogo se rompiese en julio del año pasado y no se ratificase el acuerdo de subida salarial en 2017. El pacto elevará el salario mínimo en convenio a 1.000 euros mensuales, equivalentes a 14.000 euros anuales, que se alcanzarían en 2020. Asimismo, se podrán establecer cláusulas de revisión salarial que estarán abiertas a que las redacten las partes negociadoras en cada uno de los convenios.

**Un 1% de la subida está ligado a la productividad y el absentismo**

También asegura que se tendrá que impulsar la renovación y actualización de los convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador. Resulta significativo que una parte de la subida se ligue a la productividad, puesto que en España continúa siendo de las más bajas de Europa. Un índice de 31,5 frente al doble de Noruega. Al margen de sus determinaciones los preacuerdos ponen en valor la vigencia del diálogo social, la consolidación de la recuperación económica, la legitimación de la negociación en cada sector o empresa y la repercusión del crecimiento en el salario de los trabajadores y por ende de las cotizaciones a la Seguridad Social en favor del sistema de pensiones. Todo un paso adelante en las relaciones laborales que hace justicia, en tanto que traslada a las nóminas los beneficios de las empresas y contribuye a la reactivación y al bienestar. Todas las partes ganan. Anima el consumo de las familias y ayuda a incrementar la demanda interior.

APUNTES

### Música para las basuras

El Parlamento de Navarra organizó ayer una perfomance musical para presentar la nueva Ley Foral de Residuos y su Fiscalidad en la que se recogen las exigencias medioambientales de la Unión Europea. Una puesta en escena a todo trapo que contrasta con el pobre balance de la recogida selectiva de materia orgánica ya que la mitad de Navarra sigue sin separarla. El camino que queda es largo ya que, como se ha visto en Pamplona y su comarca, fueron muchos los hogares que se apuntaron de inicio al reciclaje pero después lo hacen muchos menos.

### Los interinos, en la estacada

La Plataforma de Interinos Docentes de Navarra (PIDNA) afirma que el Departamento de Educación "deja en la estacada a cientos de docentes" a diferencia de otras comunidades que han velado por sus derechos. La nueva orden foral lejos de computar la experiencia adquirida al servicio de la Administración esconden un agravio para los docentes con más experiencia. Puntúa lo mismo 7 años trabajados que 25. La incapacidad de la consejera Solana para resolver los problemas del sector educativo es evidente, de ahí también la ola de dimisiones.

# El Aquarius y el envejecimiento de la población española

El autor es consciente de los riesgos de una política de acogida de inmigrantes como solución al envejecimiento de la población, pero tampoco ve la alternativa de que los jóvenes tengan más hijos

Juan Franco

EN los últimos días dos noticias han generado un amplio debate en la opinión pública española.

El pasado día 9 de junio, 629 inmigrantes procedentes de Libia fueron rescatados a bordo del barco Aquarius, de Sos Mediterranée tripulado por Médicos sin Fronteras, con la intención de emprender ruta hacia un puerto italiano, aún sin asignar.

Ante la denegación de la autorización necesaria por parte de los Gobiernos de Italia y Malta y ante la denuncia de Médicos Sin Fronteras alertando sobre la gravísima situación en la que se encontraban, el 11 de junio, Pedro Sánchez, recién elegido Presidente del Gobierno de España, dio instrucciones para que el Aquarius pudiera atracar en el puerto de Valencia.

Aunque cabe destacar, con un cierto orgullo, que la mayoría de la opinión pública española acogió con satisfacción esta medida, no fueron pocas las voces dentro de nuestras fronteras, y sobre todo fuera de ellas, que alertaron de los posibles efectos negativos que esta decisión podría acarrear en el futuro.

El 19 de junio, el Instituto Nacional de Estadística avanzó que, en datos provisionales, nunca se había registrado un número de fallecimientos tan elevado como en 2017. Concretamente fallecieron 423.643 residentes en España, un 2,3% más que en 2016. Este dato se volvía más preocupante al compararlo con los 391.930 nacimientos, un 4,5% menos que el año anterior, arrojando una diferencia entre nacimientos y fallecimientos de -31.245 personas, cifra que también marcaba un nuevo récord.

Alejandro Macarrón, director de la Fundación Renacimiento Demográfico, en su ensayo Suicidio demográfico en Occidente y medio mundo, ¿a la catástrofe por la baja natalidad? afirma que "En el año 2100 perderemos la mitad de la población española (respecto a los datos actuales) y casi dos tercios de la población activa".

El pasado mes de diciembre la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos presentaba un informe en el que señalaba que en 2050 en España habrá 76 personas mayores de 65 años por cada 100 personas de entre 20 y 64 años, frente a las 30 en la actualidad, una tasa de dependencia sólo superada por Japón.

En un artículo anterior hablaba de lo mucho que nos condicionan los prejuicios a la hora de adoptar soluciones correctas a los problemas a los que nos vamos enfrentando a lo largo de nuestra vida. Creo que la visión que una parte importante de la sociedad tiene sobre los inmigrantes pudiera estar condicionando su posicionamiento ante la admisión de inmigrantes como solución factible al gravísimo problema de envejecimiento de la población al que se enfrenta la sociedad española.

No es difícil escuchar voces que denuncian el bajísimo nivel educativo de los inmigrantes que llegan a nuestro país y el problema que supone su colocación en un mercado laboral muy castigado por el paro, (por no hablar de descalificaciones que prefiero no comentar).

No parece que los datos avalen estas creencias

El catedrático de Economía de la Universidad de Barcelona, Josep Oliver, constató que el 29% de los inmigrantes residentes en España poseen un nivel de estudios alto (diplomados y licenciados) frente al 22% de la población española con los mismos títulos. Esta circunstancia también se repetía en los estudios secundarios (obligatorios y no obligatorios), ya que el 48% poseía este nivel educativo frente al 46% de los españoles. Obviamente, sólo en el nivel bajo el 32% de españoles superaban el 23% de los inmigrantes.

Por otro lado, según el último informe elaborado por la Federación de Autónomos, el pasado mes de enero, del total de 23.970 nuevas personas físicas dadas de alta en España en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) durante el primer semestre de 2017, 11.310 tenían la nacionalidad española frente a las 12.660 personas de origen extranjero. Es decir, aunque representan menos del 10% de la población total, más de la mitad de los nuevos emprendedores son inmigrantes.

Por último, según el avance del Padrón a cierre de 2017, difundido por el INE, por primera vez la edad media de la población supera los 43 años. Sin el impacto de la población extranjera roza los 44 años. La edad media de la población extranjera se situó en 36 años.

Soy consciente de los enormes riesgos que entrañaría una política de acogida de inmigrantes como solución al problema del envejecimiento de la población española y de la dificultad que, sin duda, conllevaría su gestión, pero tampoco parece que la principal alternativa, conseguir que las parejas de jóvenes españoles tengan más hijos de los que inicialmente desean, vaya a ser fácil ni poco costosa.

Por todo lo anterior y a pesar de las alarmas despertadas por algunos ante el efecto llamada que la acogida al buque Aquarius pudiera producir, me quedo con la respuesta que recientemente dio el Padre Ángel: "¿Efecto llamada? Ojalá vengan más".

**Juan Franco Pueyo** es profesor de Gestión de Empresas de la UPNA

CONTACTE CON NOSOTROS
**Teléfono**
948 23 60 50
**Email**
redaccion@diariodenavarra.es

Educación

# Solana cierra con más dimisiones su primer curso completo

## Los principales responsables del servicio de Inspección Educativa se marchan también

**Las salidas se unen a la de 5 profesionales del CREENA y otros 4 de la sección de Formación**

**UPN exige la dimisión de Solana y el PSN reclama a Barkos que intervenga el departamento y corrija ya "los desaguisados"**

**ÍÑIGO GONZÁLEZ** Pamplona

No hay dos sin tres. Apenas días después de que trascendiera la dimisión en bloque de los responsables de dos servicios cruciales del departamento de Educación, se ha conocido ahora el descabezamiento de un tercero. Los dos principales responsables del Servicio de Inspección Educativa se marchan al no compartir el devenir de la cúpula del departamento. Once dimisiones en jefaturas desde la semana pasada. Los grandes partidos de la oposición, UPN y PSN, ya han exigido la dimisión de la consejera María Solana y han pedido a la presidenta Barkos "que intervenga el departamento para corregir los desaguisados".

A la titular de la cartera de Educación se le acumulan las dimisiones en el cierre de su primer curso completo en la consejería. En abril cumplió un año en el cargo tras el cese del ex consejero Mendoza y Solana termina ahora con la necesidad de reponer piezas clave en el organigrama del departamento.

Los dos últimos en presentar su dimisión han sido el director del servicio de Inspección Educativa, Mikel Fernández de Quincoces, y su adjunta. Se da la circunstancia de que el primero, nombrado a finales de agosto de 2015 por el citado Mendoza, ya presentó su dimisión justo un año después, en plena crisis de Educación cuando el ya exconsejero cesó a toda su cúpula directiva. Sin embargo, Fernández de Quincoces continuó al final en su cargo. Hasta ahora.

Antes que ellos, la semana pasada se supo de la marcha de todo el equipo que componía el grupo de Conducta del CREENA, el servicio que atiende al alumnado con necesidades educativas especiales. Ellos mismos se despidieron por carta de los centros en los que habían trabajado aduciendo "una etapa muy intensa y complicada" y deseando que Educación introduzca "mejoras significativas para el alunado que presenta conductas gravemente desadaptadas".

Del mismo modo, cuatro jefes de servicio y negociado del servicio de Formación y atención a los CAP (Apoyo al Profesorado) también han presentado su renuncia y pedido volver a sus plazas.

LA FRASE

**Alberto Catalán** UPN
"No se puede asistir a tal cúmulo de dimisiones y que la consejera mire hacia otro lado. Se está desmoronando el departamento"

Ante las dimisiones de los máximos responsables de Inspección del departamento de Educación, "que vienen a confirmar la nefasta gestión del gobierno en materia educativa", el portavoz de UPN en la Comisión de Educación del Parlamento, Alberto Catalán, pidió ayer la dimisión de la Consejera Solana. "Estamos asistiendo al desmoronamiento del departamento. Se ha demostrado que la política sectaria que vienen realizando los actuales responsables, unido a su decisión de poner la educación navarra al servicio de los intereses del nacionalismo, están generando unas situaciones kafkianas hasta ahora desconocidas. Que dimitan el director del servicio de Inspección y la adjunta a esa dirección es muy grave. No debemos olvidar la importantísima labor que tienen encomendada. La desconfianza es una lamentable realidad y las consecuencias muy perjudiciales. ¿Hasta cuándo vamos a tener que aguantar semejante situación?", se preguntó ayer Catalán, quien calificó de "auténtica barbaridad y un despropósito", la cantidad de dimisiones y ceses que se siguen dando todas las semanas en Educación.

También la secretaria general del PSN, María Chivite, exigió ayer a Uxue Barkos que intervenga en el departamento de Educación "para enmendar todos los desaguisados" que tienen lugar en el mismo. Los socialistas le preguntarán en la sesión del pleno a la presidenta por los acontecimientos ocurridos en los últimos meses y que "provocan incertidumbre en la comunidad educativa".

La consejera Solana se dirige a su escaño en el penúltimo pleno. CORDOVILLA

María Chivite conversa en el Parlamento con los parlamentarios del PSN Carlos Gimeno e Inma Jurío. CORDOVILLA

# UPN, PSN y PP denuncian

**Geroa, Bildu y Podemos presentaron un escrito en el Parlamento quejándose "por las formas" de un parlamentario del PSN**

**DN** Pamplona

Los partidos de la oposición (UPN, PSN y PP) consideran que Geroa Bai, Bildu y Podemos intentan callarles "la boca" en su labor de control al gobierno. El enfado de los grupos de la oposición tiene que ver con un escrito presentado por los partidos que sostienen al Ejecutivo (I-E se ha desmarcado) en el que expresan sus quejas por las "formas" del parlamentario y portavoz de Educación del PSN Carlos Gimeno a la hora de realizar su labor.

El portavoz de UPN, **Javier Esparza**, consideró "gravísimo" el escrito porque "se intenta coartar la libertad de expresión

Educación

# Para los interinos, Educación "deja en la estacada" a cientos de docentes

**Con más de 800 interinos representados, PIDNA critica la nueva orden de gestión de listas de contratación aprobada**

ÍÑIGO GONZÁLEZ
Pamplona

La Plataforma de Interinos Docentes de Navarra (PIDNA) aseguró ayer que el departamento de Educación "deja en la estacada a cientos de docentes" y lamentó que "no se hayan tenido en cuenta" las medidas que ha solicitado para "dotar de estabilidad al personal docente interino de la Comunidad foral", que cuenta con "uno de los porcentajes de interinidad más altos de todo el Estado".

Según expuso la plataforma, la nueva orden foral de gestión de listas "se articula en torno a una lista de aprobados sin plaza y una lista general". "A partir de ahora se conservará de oficio la mejor nota obtenida en las últimas tres convocatorias y retroactivamente desde 2012, la experiencia en Navarra para la lista general computará un 50% más que en el resto del Estado", remarcó en un comunicado.

En su opinión, "estas medidas, en principio beneficiosas, esconden un agravio comparativo evidente para los docentes con más experiencia, puesto que el máximo de puntuación se obtendrá con 7 años trabajados en Navarra, dando igual haber trabajado 10, 15 ó 25, y en lo referente a la nota, los actuales docentes interinos ven como el 90% de ellos no se van a ver beneficiados del carácter retroactivo de la normativa, pero un 10%, los que concurrieron en 2016 sí, misteriosamente". Esto se debe a que, descontando las oposiciones de especialidades de maestros de 2016, no ha habido más oposiciones desde 2011.

Para la plataforma, "esto supone una discriminación evidente que atenta contra los principios más básicos que deben regir la contratación pública, como el de igualdad de oportunidades".

En este sentido, la plataforma de interinos consideró que el departamento de Educación "ha aprobado una orden foral que perjudica de forma irreversible y muy gravemente a los docentes interinos en activo, siguiendo una política absolutamente contraria a la del resto de comunidades autónomas, donde se ha visto como han actualizado sus normativas teniendo en cuenta y protegiendo los derechos de sus trabajadores, tal y como es de justicia".

LA FRASE

**PIDNA**
"Educación demuestra una gestión errática y arbitraria. Viendo el resultado, las conversaciones mantenidas rayan el cinismo"

### Sin informe técnico o jurídico

"Con esta orden Educación demuestra que su interés no es el general y que su manera de gestionar es errática y arbitraria. La negociación y el consenso, una vez más a diferencia de otras comunidades, es inexistente. Y las conversaciones mantenidas, vistos los resultados, rayan el cinismo. Esta orden foral no responde a las necesidades ni a las demandas de gestión, ni sociales. Es una norma impuesta unilateralmente sin un criterio o interés identificable".

Además, la plataforma señaló que "hoy sabemos que, a pesar de lo afirmado por el departamento, las decisiones tomadas no descansan en informes jurídicos ni técnicos, sino en meras opiniones y pareceres". "La Comunidad foral, sus ciudadanos y sus trabajadores no merecen una administración así", reivindicó.

Cientos de interinos se manifestaron por las calles de Pamplona el pasado 18 de mayo en defensa de sus derechos. Dicen que no les han escuchado. CASO

## 3E critica que el Gobierno sigue sin resolver ni pagar las becas

**• Representa a familias con hijos universitarios y considera la tardanza "muy grave" al estar realizándose ahora la siguiente matrícula**

ÍÑIGO GONZÁLEZ
Pamplona

La asociación 3E (Educación, Esfuerzo y Excelencia) criticó ayer que, a finales ya del mes de junio, el Gobierno de Navarra "todavía no ha resuelto, y por supuesto no ha abonado, las becas del curso 2017-18", una situación "grave" que, en su opinión, "crea incertidumbre entre el alumnado navarro de estudios postobligatorios, ya que no encuentran respuesta por parte del Ejecutivo".

En un comunicado, la asociación 3E aseguró que "muchos alumnos -los que aprobaron todas las asignaturas en la convocatoria ordinaria- ya han realizado sus matrículas para el próximo curso 2018-19 sin saber la resolución de las becas del curso pasado ni la convocatoria para el próximo".

"El periodo para matricularse se abrió el pasado 14 de junio. Muchos universitarios han tenido que abonar las matrículas del curso que comenzará en septiembre sin haber recibido sus becas por el curso que ya terminó en mayo", aseguró.

### Supera el retraso de 2017

En este sentido, la asociación 3E remarcó que "en el curso pasado las familias recibieron la resolución provisional el día 23 junio" y que "en ese momento, el departamento de Educación justificó el retraso por los cambios en la convocatoria". "Este curso ya se ha superado esa fecha sin que se haya informado de las causas", aseveró.

Según expueso la Asociación 3E, "tampoco hay noticia alguna de los plazos y formas de la próxima convocatoria, dejando en un lugar de inseguridad a todos aquellos alumnos navarros que quieren realizar sus estudios postobligatorios o que dependen de esta para poder continuar los estudios iniciados".

## que el Gobierno de Barkos quiere "callarles la boca"

de un parlamentario, en el fondo a la oposición". "Hacen oposición a la oposición y hablan de violencia verbal. Se muestra el talante de este Gobierno, no soportan la crítica, no la toleran, censuran la labor de oposición. Hay una persecución a la oposición, porque quieren una sociedad en silencio, muda y cuando nos hemos manifestado contra las políticas de este Gobierno se nos ha insultado. Es gravísimo", subrayó.

La parlamentaria del PSN, **María Chivite**, pidió la retirada del escrito contra Gimeno porque "coarta una de las labores de la oposición, la labor de control al Gobierno, y atenta contra la libertad de expresión". "Esto esconde la incapacidad de grupos que apoyan al Gobierno de defender las políticas educativas, que son erróneas. Vamos a seguir defendiendo la educación pública, garantista, de calidad, y nuestro parlamentario se ha mostrado muy competente en la materia. Pretenden callarnos la boca y no lo van a conseguir", aseguró.

La portavoz del PP, **Ana Beltrán**, afirmó que "ya vale de querer callar a la oposición". "Los que han firmado la queja son terriblemente agresivos y nunca desde el PP les hemos puesto una reprobación. Todos podemos tener una actitud más o menos dura, pero intentamos no faltar al respeto", indicó.

Por su parte, el parlamentario de Geroa Bai, **Koldo Martínez**, dijo que en el escrito "se critican las formas y maneras, no el contenido del señor Gimeno a la hora de defender lo que crea que tiene que defender". "No es un ataque a la libertad de expresión. Reivindicamos la libertad para todos, pero lo que se critica son las formas. A todos los portavoces a veces se nos escapan frases", señaló, para desear que "las formas sean lo más tolerantes y tolerables posibles".

LAS FRASES

**María Chivite** PSN
"Coartan la labor de control al Gobierno y la libertad de expresión. En el fondo, esto esconde su incapacidad de defender unas políticas educativas erróneas"

**Javier Esparza** UPN
"Este Gobierno no soporta la crítica, persiguen a la oposición porque quieren una sociedad en silencio"

# Acepta 11,5 años de cárcel por asesinar al novio de su exmujer en Burlada

**La defensa de Fernando Osés llegó a un acuerdo con la Fiscalía y se tuvo en cuenta que tenía sus facultades alteradas**

**GABRIEL GONZÁLEZ**
Pamplona

El acusado de asesinar al novio de su exmujer la pasada noche de *Halloween* en Burlada aceptó ayer una condena de 11 años y medio. La fiscalía pedía inicialmente 22 años de prisión, pero aceptó un acuerdo con la defensa y la pena fue rebajada al estimar que cuando cometió el crimen Fernando Osés Ezpeleta, de 53 años, tenía "gravemente" alterada las facultades interactivas y volitivas debido a su trastorno de personalidad y el consumo de sustancias psicotrópicas y alcohol.

La víctima, George Coconasu, de nacionalidad rumana y de 37 años, se encontraba en el interior del Bar La Nogalera de Burlada la noche del 1 de noviembre del año pasado. Estaba en compañía de su pareja y cerca de la ventana, que se encontraba abierta debido a las temperaturas. El acusado, entonces, con la cabeza cubierta, pasó por la acera, introdujo la mano y asestó una puñalada en el corazón a la víctima, que falleció a las pocas horas en el hospital.

El acusado salió huyendo. Era el principal sospechoso (la mujer decía que había visto su coche en las cercanías y que esa misma tarde le había mandado mensajes relacionados con lo que iba a hacer después) y se entregó al día siguiente en la Guardia Civil. Nunca reconoció el crimen. Incluso decía que no sabía por qué lo buscaban. Fue enviado a prisión. Ayer lo reconoció.

El acusado, en la primera fila, en la vista que se celebró ayer para confirmar el acuerdo. JESÚS CASO

## "No me acuerdo de nada, lo siento"

**• El de ayer fue el tercer crimen que llega a juicio este año y que finaliza con un acuerdo entre las partes sin falta de enjuiciarse**

Con sus hermanos y su hija en la sala, el acusado reconoció los hechos y aceptó la condena de 11 años y medio de prisión. "No me acuerdo de nada, estaba muy mal, lo siento", fueron sus únicas palabras ante el tribunal.

Con el de ayer, ya son tres los crímenes que iban a enjuiciarse en Navarra y que se resuelven con acuerdo. El primero fue el de Blanca Marqués

A finales de mayo, pero esta vez en el juzgado de menores, una joven de 17 años fue condenada a 7 años de internamiento en un centro de reforma y a 4 de libertad vigilada por haber asesinado de 39 cuchilladas a un primo suyo en Caparroso, Paul Cabrera , de 26 años, a finales de 2017.

A finales de marzo, el acusado de asesinar a Blanca Esther Marqués en Burlada, y tirar después su cuerpo al río en enero de 2017 aceptó 18 años de prisión (le reclamaban 22 años). El acuerdo alcanzado entre su defensa, fiscalía y acusaciones se selló en una vista y de esta manera, al igual que ayer, no fue necesario constituir el jurado popular.

# Un móvil cargándose causa un incendio en Burlada

**DN** Pamplona

El sobrecalentamiento de un teléfono móvil que se encontraba cargando provocó ayer un incendio en un domicilio de Burlada. No hubo heridos ni personas atendidas por inhalación de humo.

El suceso se originó en un cuarto piso del número 2 de la calle Asunción a las 16.04. El sobrecalentamiento del móvil había generado un incendio y comenzó a arder el mueble sobre el que se apoyaba el teléfono. Acudieron los bomberos de Trinitarios, que sofocaron el fuego.

Efectivos del mismo parque tuvieron que actuar después, a las 19.54 horas, en el incendio de una cocina en la calle Villava de Pamplona. Los daños fueron menores

SUCESOS **Conduce en zig-zag por la N-121-A y cuadruplica la tasa**

Agentes de la Policía Foral han imputado a un conductor que circulaba en Anué por la N-121-A haciendo zig-zag y que cuadruplicó la tasa de alcohol. El aviso lo dio un particular ayer a las 14 horas. Una patrulla lo interceptó en la NA-30 y en la prueba arrojó una tasa de 1,09. El conductor, vecino de Berrioplano de 59 años, tendrá un juicio rápido esta semana.

**Herido un trabajador en Pamplona al caerse un árbol que talaba**

Un hombre de 58 años resultó herido el fin de semana mientras trabajaba en la tala de un árbol de gran porte en las inmediaciones de la avenida de Navarra, en Pamplona. Según informó ayer la Policía Municipal de Pamplona, que se encarga de investigar el suceso, el árbol cayó y causó diversas lesiones al trabajador, que tuvo que ser atendido por las asistencias.

**Denuncian a un ciclista por hacer caballitos con auriculares en la acera**

La Policía Municipal de Pamplona ha denunciado a un ciclista que circulaba por una acera de la Avenida de Bayona con auriculares y haciendo el caballito. Durante el fin de semana, agentes de este cuerpo han atendido además 9 accidentes de tráfico y han puesto a disposición judicial a cinco conductores (dos sin carné, dos por positivo y otro por negarse a la prueba).

NAFARROAKO AUTONOMOEN LANA AITORTZEKO SARIA 2018

ZURE USTEZ ZEIN AUTONOMOK MEREZI DU SARIA?

AURKEZ EZAZU ZURE HAUTAGAITZA
Uztailaren 12ra arte, hau barne

PREMIOS DE RECONOCIMIENTO AL TRABAJO AUTÓNOMO DE NAVARRA 2018

¿QUÉ AUTÓNOMO O AUTÓNOMA CREES QUE MERECE UN RECONOCIMIENTO?

PRESENTA TU CANDIDATURA
Tienes de plazo hasta el 12 de julio inclusive

Gehiago jakiteko / Más información en:
www.navarraemprende.com

Nafarroako Gobernua Gobierno de Navarra

NAFARROAKO LAN AUTONOMOA
TRABAJO AUTÓNOMO DE NAVARRA

# El convenio del metal recupera el IPC histórico para la subida salarial

**UGT y CC OO firman con las dos patronales el preacuerdo para el nuevo marco laboral**

**Las subcontratas de servicios estarán obligadas a cumplir sus respectivos convenios**

Trabajos de fundición en el interior de Fagor Ederland. ARCHIVO (IVÁN BENÍTEZ)

**CARLOS LIPÚZCOA**
Pamplona

Ya hay preacuerdo para el convenio sectorial más importante de Navarra: la industria siderometalúrgica. Las dos patronales, la Asociación Navarra de Empresarios del Metal (ANEM) y la Asociación de la Pequeña y Mediana empresa del Metal de Navarra (APMEN), firmaron ayer por la mañana con los representantes de UGT y CC OO, Lorenzo Ríos y José Manuel Romeo, un documento que detalla los pilares de lo que será el convenio, cuyo texto definitivo no estará listo hasta después del verano, según fuentes consultadas.

El principal avance logrado por los dos sindicatos, que ostentan la representación mayoritaria, es la recuperación del IPC histórico como base para los incrementos salariales, referencia que se había perdido en los últimos convenios debido a la crisis económica. Así, el salario garantizado por grupo profesional, concepto conocido también como incremento en tablas y que beneficia a los trabajadores con ingresos más bajos, aumentará este año conforme al IPC histórico estatal más un 1,4%, que en los siguientes tres años será del IPC histórico estatal más un 1%.

Los salarios reales subirán este año conforme al IPC histórico estatal más un 0,9% y del IPC histórico estatal más un 0,5% desde 2019 hasta 2021. Los representantes de UGT y CC OO mostraban ayer su satisfacción porque estos aumentos responden a su reivindicación de recuperar el poder adquisitivo perdido durante la crisis, aunque han moderado mucho sus objetivos iniciales en esta materia. Desde ANEM y APMEN también reconocían que la coyuntura económica había mejorado lo suficiente para afrontar incrementos salariales más audaces, aunque recordaban que, pese a sus exigencias de moderación durante la crisis económica, los trabajadores no habían perdido poder adquisitivo.

### Vigencia de 4 años

El nuevo convenio, que tendrá una vigencia de cuatro años (2018-2021) y una ultraactividad de otros cuatro, incorpora también una novedosa cláusula que pretende combatir la devaluación salarial en las contratas y subcontratas de servicios. Según los términos rubricados ayer, a partir del 1 de enero de 2020 las empresas del metal de Navarra se comprometen a exigir a las adjudicatarias de servicios como la logística, la seguridad o la limpieza a cumplir sus respectivos convenios sectoriales.

Según venían denunciando los sindicatos, las empresas multiservicios que han proliferado en los últimos años en las adjudicaciones de contratos para las compañías el sector del metal contaban con convenios propios cuyos salarios eran entre un 14% y un 51% más bajos que los regulados en su correspondientes sectores, por lo que la nueva cláusula del convenio del metal busca acabar con estas prácticas. Para los contratos en vigor, esta norma se aplicará en el momento en que se produzca "su expiración natural", y aquellos cuya duración sea por tiempo indefinido tendrán que adecuarse en un máximo de cinco años desde la firma del convenio.

Las principales contrapartidas logradas por ANEM y APMEN han sido el mantenimiento de la jornada anual, que seguirá en 1.695 horas, así como todas las medidas de flexibilidad incorporadas en el anterior convenio. Este último punto era "crucial" para las empresas, ya que les había permitido mantenerse "en la vanguardia" de la competitividad durante la crisis, ventaja que van a poder conservar. Las patronales también valoraban "muy positivamente" que el convenio proporcione un horizonte de "estabilidad" para el sector gracias a su vigencia de 4 años.

UGT y CC OO han logrado algunas mejoras sustanciales en el terreno de las licencias retribuidas y otros beneficios sociales. Destaca el permiso de cuatro horas anuales para acompañar a hijos de hasta 14 años al médico de atención primaria o el especialista, licencia que se ampliará a seis horas en 2020 y 2021. En el caso de tratamientos oncológicos, los permisos que superen las 16 horas anuales no estarán retribuidos, pero cotizarán a la Seguridad Social en bases mínimas. Además, las empresas facilitarán a sus trabajadores el cambio de turnos para asistir a los exámenes prenatales. El nuevo convenio también contempla doce horas anuales para el acompañamiento del cónyuge en pruebas diagnósticas, un día de libre disposición al año y la mejora de las coberturas de los seguros de vida e invalidez.

Respecto a los contratos de formación, el preacuerdo mejora en un 5% el salario garantizado, que pasa del 60% al 65% el primer año y del 75% al 80% el segundo, y la retribución de los contratos en prácticas crecerá desde 2019 un 1,5% más de lo establecido para los salarios garantizados. Los sindicatos también han arrancado a las patronales el compromiso de incrementar la capacidad de vigilancia de la comisión paritaria, el órgano compuesto por ambas partes para supervisar el cumplimiento del convenio, y evitar así interpretaciones libres del acuerdo en caso de conflicto.

Otro de los puntos que han intentado reforzar los sindicatos firmantes es el relativo al impulso a la contratación indefinida. El anterior convenio incorporó la ampliación temporal de la categoría de entrada siempre que terminara en contrato indefinido, fórmula que no ha funcionado conforme se esperaba. No obstante, en este terreno fuentes sindicales aseguran que el convenio se guiará por el principio de "a trabajo estable, contrato estable", aunque el preacuerdo no recoge ningún compromiso por escrito en ese sentido.

## REACCIONES

**José Manuel Ayesa**
ANEM
"Los cuatro años de vigencia son importantes"

**Alfonso Huici**
APMEN
"El convenio responde a la realidad actual""

**Lorenzo Ríos**
UGT
"Los salarios quedan a salvo de la inflación"

**José M. Romeo**
CC OO
"Se van a beneficiar todos los trabajadores"

**Maider Caminos**
LAB
"No se han abordado puntos importantes"

**Jokin Arbea**
ELA
"Ha sido una oportunidad perdida"

## CLAVES

**Salarios.** Aumento en tablas del 1,4% por encima del IPC histórico estatal para 2018 y del 1% por encima del IPC histórico estatal en 2019, 2020 y 2021. Los salarios reales crecerán también por encima del IPC histórico estatal en un 0,9% en 2018 y en un 0,5% el resto de años.

**Vigencia.** Patronales y sindicatos han fijado una duración de cuatro años (2018-2021), periodo al que hay que sumar una ultraactividad de otros 4 años.

**Cláusula multiservicios.** Las patronales han aceptada la exigencia de UGT y CC OO de impedir la devaluación salarial que se daba en las contratas y subcontratas de servicios, donde un trabajador podía ingresar hasta 689 euros menos al mes de lo que marcaba el convenio que les correspondía. A partir de ahora, estas empresas tendrán que abonar como mínimo los salarios de sus respectivos convenios.

**Jornada y flexibilidad.** La jornada anual se mantiene inalterada en 1.695 horas y tampoco se modifican los instrumentos de flexibilidad vigentes en el anterior convenio.

**Licencias.** Se incorpora un permiso retribuido de cuatro horas al año para acompañar a hijos de hasta 14 años al médico de atención primaria o el especialista. Esta licencia de ampliará a seis horas en 2020 y 2021.

**Prácticas y formación.** Los trabajadores en prácticas cobrarán un 65% del salario garantizado el primer año (un 60% hasta ahora) y un 80% el segundo (75% hasta ahora). El salario de los trabajadores en formación aumentará desde 2019 un 1,5% por encima de lo establecido para el salario garantizado.

1,40 € Año XXV Número 8.355 EL PERIÓDICO DE TODOS LOS NAVARROS NAFAR GUZTION EGUNKARIA Martes, 26 de junio de 2018

Diario de Noticias

## ESPAÑA DA PENA PERO PASA PRIMERA DE GRUPO

PÁGINAS 48-54

## MIKEL MERINO FIRMARÁ CON LA REAL SOCIEDAD HASTA 2023

PÁGINA 55

## MUERE MARTÍN EZKURRA, EL BOTILLERO DE LOS CAMPEONES

PÁGINA 63

## El San Jorge fue arreglado sin permiso de Cultura

El Gobierno foral estudia sanciones por la restauración de Estella

INFORMACIÓN EN PÁGS 40 Y 41

# NAVARRA ROZA SU TECHO DE POBLACIÓN POR LA INMIGRACIÓN Y LA MEJORA DE LA ECONOMÍA

● La Comunidad Foral tiene 643.864 habitantes tras un incremento de 3.528 en 2017 ● La alta esperanza de vida, 83,3 años, compensa el continuo descenso de la tasa de natalidad

INFORMACIÓN EN PÁGINA 10

## Sindicatos y patronal pactan el fin de los ajustes salariales

Patronal y sindicatos acuerdan en Madrid una subida de sueldos de hasta el 3% para tres años

El convenio provincial del metal, que afecta a unos 32.000 navarros, contempla subidas de hasta un 2,5%

INFORMACIÓN EN PÁGINAS 26 Y 29

## Por un Osasuna valiente y ganador

ARRASATE QUIERE RECOBRAR LA ILUSIÓN DE LA AFICIÓN Y LA CONEXIÓN CON EL SADAR // P56 Y 57

**Jagoba Arrasate y el presidente Luis Sabalza, tras la firma del nuevo entrenador.** *Foto: Mikel Saiz*

## 'La Manada' comparece altiva y silenciosa en el juzgado de Sevilla

● Expertos juristas plantean eliminar del Código Penal el abuso y mantener sólo la agresión sexual

## IRUÑA AFIANZA SU ESTRATEGIA CONTRA LAS AGRESIONES SEXISTAS

## SIETE MUERTAS POR VIOLENCIA MACHISTA EN ESPAÑA EN LO QUE VA DE JUNIO

INFORMACIÓN EN PÁGINAS 6 A 8, 13 Y 34-35

## PACTA 11,5 AÑOS DE CÁRCEL POR ASESINAR AL NOVIO DE SU EXMUJER EN BURLADA

INFORMACIÓN EN PÁGINAS 4 Y 5

ALTAVOCES Noticias
9 771576 545028
Periódico+Gigante de goma: 11,35€. Periódico+Libro Cocina de producto: 4,35€.

ALERTA SOCIAL TRAS LA EXCARCELACIÓN DE 'LA MANADA'

**Manifestación celebrada en Sevilla en la que se critica la sentencia de la Audiencia de Navarra.** *Foto: Efe*

# Los expertos plantean eliminar el abuso del Código Penal y dejar solamente la agresión sexual

La comisión de Justicia tiene hasta noviembre para formalizar la propuesta

**PAMPLONA** – La Comisión del Ministerio de Justicia encargada de revisar los delitos sexuales en España propone suprimir del Código Penal el delito de abuso sexual y dejar sólo el de agresión e incluso recuperar el término "violación". Esta comisión, formada por tres hombres y tres mujeres, ha adoptado esta propuesta por unanimidad y tiene hasta el próximo mes de noviembre para formalizar su propuesta de revisión del Código Penal, según informó la *Cadena Ser*.

La distinción entre abuso sexual y agresión sexual tiene evidentes efectos jurídicos, ya que el abuso, que no implica el uso de violencia ni intimidación, conlleva penas mucho menores para los violadores. Esa distinción ha provocado sentencias tan polémicas y tan difíciles de aceptar como la de *La Manada*, un caso que ha indignado a la sociedad española y que ha llevado al Gobierno de España a encargar un estudio sobre el posible cambio de la ley.

Actualmente, el artículo 181 del Código Penal define el abuso sexual como un acto que atenta contra la libertad e indemnidad sexual, sin consentimiento de la víctima y sin violencia ni intimidación. El delito de abuso sexual conlleva una pena de prisión de 1 a 3 años o pena de multa de 18 a 24 meses. Se aplicarán las mismas penas en el caso de que el autor se beneficie de una situación de superioridad. En caso de que en el delito de abuso sexual, hubiera penetración por vía vaginal, anal o bucal, se castigaría entonces con la pena de prisión de 4 a 10 años.

En cuanto a la agresión sexual, el artículo 178 establece que el que atente contra la libertad sexual de otra persona, utilizando violencia o intimidación, será castigado como responsable de un delito de agresión sexual. En este caso la pena de prisión es de 1 a 5 años, pero si hay lo que el Código Penal denomina "acceso carnal" por vía vaginal, anal o bucal, la pena de prisión sería de 6 a 12 años.

**CONVENIO DE ESTAMBUL** Por su parte, la secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, defendió ayer la necesidad de aplicar el Convenio de Estambul "en términos de tipificar la violación como se merece", al tiempo que criticó que la decisión de la Audiencia de Navarra de dejar en libertad provisional bajo una fianza de 6.000 euros a *La Manada*.

En declaraciones recogidas por *Europa Press*, Murillo afirmó cumplir el Convenio de Estambul y que hay ciertos hechos que no se pueden interpretar en el Código Penal "como consentimiento". "Es muy grave que tengamos el abuso sexual y no la violación y es muy grave la desprotección que sentimos las mujeres", dijo.

La secretaria de Estado de Igualdad explicó que los delitos contra la libertad de las mujeres "han cambiado con el tiempo". "En el año 1995 lo que se suponía libertad sexual no es lo mismo que lo que se plantea ahora en 2018, es mucho más exigente". "No hay que hablar de resistencia de si está técnicamente o no la sentencia argumentada. Tenemos que hablar de que directamente se apoyan unos hechos que tipifican como violación el resultado de las consecuencias de los mismos", agregó. – *Agencias*

**FISCALÍA DEL ESTADO**

## LA DEFENSA DE LA VÍCTIMA, ASEGURADA

●●● **Responde al Gobierno.** La Fiscalía General del Estado recordó ayer al Gobierno que la defensa y la tutela de las víctimas "está garantizada por la intervención del Ministerio Fiscal" en todos los procedimientos en los que hay denuncia y "por mandato constitucional". "La Fiscalía General del Estado quiere informar a los ciudadanos de que la defensa y tutela de las víctimas está garantizada por la intervención del Ministerio Fiscal en todos los procedimientos en los que hay denuncia, por mandato constitucional y estatutario", subraya, para añadir que esta es la posición y la práctica de los fiscales en todos los procedimientos penales ante las víctimas, y "muy singularmente respecto de las que lo son de delitos sexuales".

# Domínguez aboga en la UE por alimentar a los niños con menos azúcar y grasas

El consejero participó en el EPSCO para exponer la situación del Estado sobre esta materia

**PAMPLONA** – El consejero de Salud del Gobierno de Navarra, Fernando Domínguez, intervino el pasado viernes en Luxemburgo en el Consejo Europeo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), para exponer la posición del Estado sobre la alimentación infantil saludable. En su intervención, Domínguez defendió la necesidad de una política europea "más activa" en esta materia para lograr que en Europa la opción más saludable sea "efectivamente la más fácil de elegir". "Si de verdad queremos provocar un cambio, como responsables de Salud, debemos trabajar con nuestros colegas de agricultura, economía, educación, etc., para garantizar que los alimentos que se reciben en la infancia sean saludables, accesibles y asequibles, no sólo seguros", apuntó.

También calificó de positivas las medidas y los acuerdos de corregulación, como los recientemente alcanzados en el Estado, donde se ha puesto en marcha un plan que implica la reducción en un 10% de azúcar añadido, grasas saturadas y sal en más de 3.500 productos. No obstante, advirtió de que la autorregulación "no es suficiente", por lo que insistió en la necesidad de reforzar medidas regulatorias. – *E.P.*

**Tres trabajadoras antes de la entrega de firmas.** *Foto: Oskar Montero*

# LAB denuncia los efectos laborales de la jornada continua en colegios

Trabajadoras de comedores entregan en Educación 700 firmas que reclaman el estudio de este cambio

**PAMPLONA** – Las trabajadoras de comedores entregaron la pasada semana 700 firmas en el Departamento de Educación y en el Instituto para la Igualdad, por iniciativa del sindicato LAB, solicitando que el Gobierno de Navarra tenga en cuenta los efectos laborales del cambio que se está dando en los colegios para implantar la jornada continua.

Este colectivo de trabajadores, del que el 95% son mujeres, informó al gobierno de que este cambio supone un empeoramiento de las condiciones en los comedores escolares. Para ellas supone la pérdida de puestos de trabajo y reducciones de jornada.

Mediante la entrega de las firmas, las trabajadoras solicitan al Departamento de Educación que reflexione y en la nueva resolución tenga en cuenta un estudio elaborado de la repercusión que este cambio va a tener en el comedor, el compromiso del Gobierno de adoptar medidas que eviten los despidos, la garantía de la continuidad de las ayudas para transportes y comedor y la valoración del personal del comedor.

Las trabajadoras que entregaron las firmas aseguraron que la recogida de firmas está siendo satisfactoria ya que todavía les quedan varios centros por visitar y en los que han visitado han firmado la mayoría. – *Jon Aristu*

# Economía

## UGT propone crear un órgano sobre igualdad salarial

CCOO pide aumentar la inspección y las sanciones durante la Comisión Especial del Parlamento sobre esta materia

**PAMPLONA** – La secretaria de Política Sindical de UGT, Marisol Vicente, apostó ayer por crear un órgano especializado en igualdad salarial que maneje "datos reales" de las empresas y detecte "discriminaciones" en materia de igualdad, así como por realizar auditorías periódicas e imponer sanciones. Así lo manifestó en la Comisión Especial para la elaboración de informe dirigido a impulsar el empleo femenino de calidad.

Tras destacar que "Navarra es la tercera comunidad con la brecha salarial más alta porcentualmente", matizó que "cuantitativamente" es el territorio del Estado "con mayor brecha salarial", con una media de 8.100 euros anuales de diferencia entre hombres y mujeres.

Por ello, afirmó que en la futura ley de igualdad salarial debería establecerse la "obligación legal de todas las empresas, o por lo menos de aquellas de más de 25 trabajadores, a someterse a auditorías periódicas de igualdad salarial", sancionando a aquellas empresas que comentan irregularidades en la materia.

En este sentido, recomendó realizar auditorías internas dentro de la propia Administración, pues es un ámbito "en el que también se pueden dar desigualdades".

Igualmente, recomendó "incrementar sustancialmente acciones en empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género, especialmente aquellas relativas a igualdad salarial". Además, abogó por introducir en la legislación "la presunción de existencia de discriminación retributiva de género, salvo prueba de lo contrario, cuando en una entidad seis o más trabajadores o a partir de 25 en todo caso, el promedio de percepciones salariales y extrasalariales de los trabajadores de uno de los sexos supere en un 20% los porcentuales del otro género de trabajadores".

**POR INCUMPLIMIENTO** CCOO, por su parte, apostó por "aumentar la actividad inspectora" en las empresas y por el "endurecimiento" de las sanciones por incumplimientos en materia de igualdad, así como por "garantizar auditorías salariales con la participación de la representación legal de los trabajadores".

Así lo manifestó la secretaria de Igualdad, Mujer y Juventud, Nerea Contreras, que compareció junto a la secretaria de Organización, Finanzas y Servicios Jurídicos del sindicato, Pilar Arriaga. Entre otras medidas destinadas a corregir la brecha salarial, Contreras apostó por "aprobar una ley de igualdad salarial siguiendo el ejemplo del Gobierno de Islandia" y "garantizar la transparencia salarial en todos los ámbitos".

Además, defendió la modificación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres "con el objetivo de que empresas con más de 50 trabajadores estén obligadas a firmar un plan de igualdad".

También recomendó realizar un plan de igualdad en la Administración Pública, así como un Plan integral para la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del diálogo social y la negociación colectiva.

Pidieron incluir en la ley de contratos públicos "cláusulas sociales para la igualdad de género". Según añadieron, "equiparar los permisos de paternidad a los de maternidad en el empleo público sería un ejemplo a seguir".

Tras abogar por la elaboración de un plan de choque para el empleo "que integre la dimensión de género", reivindicaron una presencia "equilibrada" de mujeres y hombres en las administraciones de Navarra y el Estado. – *Agencias*

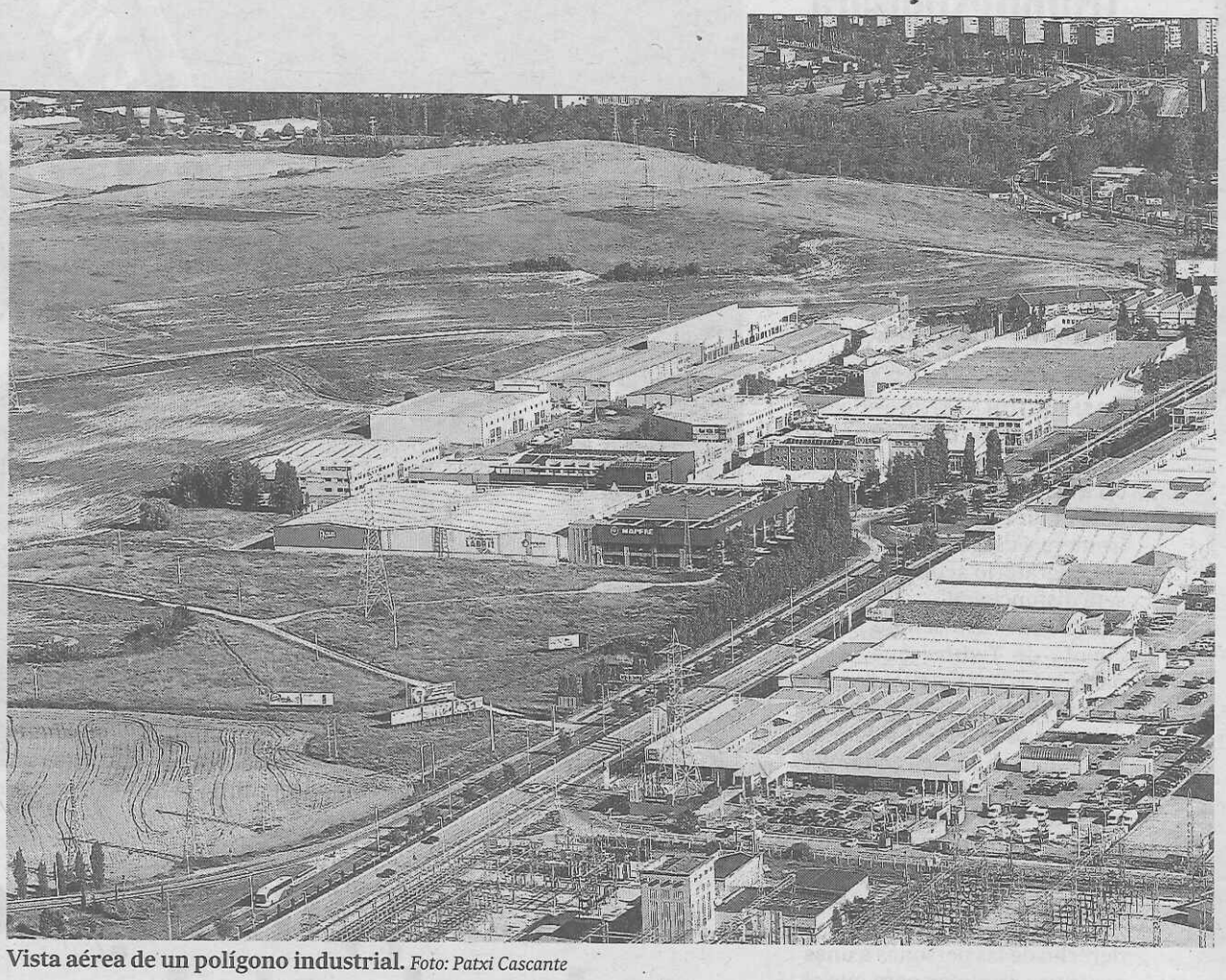
**INICIATIVA**

● **Informe.** Con estas sesiones se busca elaborar un informe que potencie el empleo femenino de calidad.

**LAS FRASES**

**MARISOL VICENTE "HAY QUE REVISAR TODOS LOS CONVENIOS PARA DETECTAR LAS DISCRIMINACIONES"**
Pidió constituir un órgano especializado en igualdad salarial "que pueda manejar los datos reales de las empresas y revisar todos los convenios colectivos, para detectar las discriminaciones y desigualdades salariales que se puedan dar en cada una de las empresas".

**NEREA CONTRERAS "HAY QUE SANCIONAR OFERTAS DE EMPLEO SEXISTAS"**
Contreras propuso "fomentar el emprendimiento femenino" y planteó "detectar, denunciar, eliminar y sancionar ofertas de empleo sexistas", así como "desincentivar" los contratos a tiempo parcial.



**Vista aérea de un polígono industrial.** *Foto: Patxi Cascante*

# EL SALARIO DE 32.000 EMI DEL METAL SUBE HASTA U

● UGT y CCOO pactan un convenio para 4 años ● ELA, mayoritario en el sector, denuncia que "no se recupera la capacidad de compra perdida" ● LAB dice que en este pacto sigue la discriminación al contratar

✎ *Sagrario Zabaleta Echarte*

**PAMPLONA** – El salario de 32.128 empleados del sector del metal crecerá este año entre un 2% y un 2,5% después del preacuerdo alcanzado ayer entre UGT y CCOO con las patronales del sector, la Asociación de Empresas del Metal (ANEM) y la Asociación de Pymes del Metal (APMEN). UGT, con el 27,55% de representación, y CCOO, con el 26,83%, lograron este pacto tras la reunión de la mesa negociadora, en la que ELA, sindicato mayoritario con el 30,32%, y LAB, con el 15,3%, no acercaron posturas con la patronal.

El convenio provincial del metal, que han renovado UGT y CCOO, se rubricará para cuatro años (2018-2021), con una ultraactividad limitada a otros cuatro, y con unos incrementos salariales que aseguran el IPC histórico, más el 1,4% para 2018 y más el 1% para los siguientes ejercicios, para aquellos trabajadores cuyas empresas se rigen por el convenio provincial; y el IPC más el 0,9% para 2018 y el IPC más el 0,5% para los otros tres años siguientes para aquellos empleados que disponen de pacto de empresa.

El preacuerdo contempla subidas salariales de los contratos en prácticas y de formación; mejoras en licencias; intenta frenar la precariedad de las condiciones laborales de las plantillas de las empresas multiservicios contratadas por las compañías del metal; persigue recuperar el contrato relevo y la jubilación parcial; posibilita prolongar el período de presentación del calendario hasta el 1 de diciembre; los seguros por fallecimiento se elevan hasta los 25.000 euros y por incapacidad permanente absoluta hasta los 45.000 euros y refuerza las labores de vigilancia y control de la Comisión Paritaria. Además, este organismo adaptará la regulación sobre igualdad que se recoja en el convenio estatal de la industria siderometalúrgica cuando se firme.

El convenio provincial es uno de los más importantes de la Comunidad, ya que asegura las condiciones laborales de más de 32.000 trabajadores, según datos de la Seguridad Social; que se elevan a más de 44.000, según la Encuesta de Población Activa. Así, más de mil empresas del metal se rigen por este convenio.

El secretario general de FICA-UGT, Lorenzo Ríos, destacó que "este convenio protege tanto a trabajadores en activo, a desempleados como a jóvenes a través del contrato relevo". También añadió que los incrementos salariales protegen a los trabajadores ante una posible "inflación disparada" y que pone "énfasis en cumplir lo acordado a través de la Comisión Paritaria". De esta forma, Ríos señaló que el documento "sigue avanzando en las bases que se asentaron en el anterior convenio con una bolsa de licencias que equilibra las necesidades personales".

El secretario general de la Federación de Industria de CCOO, Josema Romeo, valoró que este "preacuerdo garantiza unas mejoras para todos los trabajadores del sector, independientemente que estén afiliados a uno u otro sindicato o a ninguno". Recordó que como "viene siendo habitual, ELA y LAB se limitan a decir que lo logrado es muy poco y que si por ellos fuera conseguirían mucho más, pero la realidad es que cuando no les queda otro remedio que firmar convenios sectoriales o de empresa, estos no son mejores que este convenio, y en muchos casos son peores".

El responsable de Industria de ELA,

# PLEADOS N 2,5%

Jokin Arbea, manifestó que "UGT y CCOO han firmado un preacuerdo que no garantiza el cumplimiento de lo acordado, no recupera la capacidad de compra perdida de los últimos años de quienes están por encima de las tablas mínimas del convenio, olvida la subrogación en las subcontratas, y carece de una política activa de género que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo". Arbea reiteró que se ha perdido "otra oportunidad para lograr un marco normativo que obligue a las empresas a cumplir lo pactado". Y denunció que el nuevo documento "desregulariza el calendario, incrementa la flexibilidad, con un aumento de 16 horas de la jornada anual a voluntad de la empresa" y que favorece "la estatalización del convenio al vaciar de contenido la negociación en Navarra", con la imposición de la reforma laboral en materias como la "ultraactividad al no lograr que sea ilimitada o al mantener la inaplicación unilateral del convenio".

Maider Caminos, responsable de Industria de LAB, dijo que "las materias acordadas son insuficientes, porque han quedado fuera cuestiones tan trascendentales como la prioridad aplicativa del convenio, la ultraactividad ilimitada, la creación de empleo, la inclusión de modelos de contratación no discriminatorios, medidas contra la precariedad, la subrogación, la limitación de la flexibilidad o el uso de la eventualidad". ●

## SALARIOS

● **Salarios tablas (convenio provincial).** 2018: IPC estatal 2017+1,4% = (2,5%). 2019: IPC estatal 2018+1%. 2020: IPC estatal 2019+ 1%. 2021: IPC estatal 2020 +1%.

● **Salarios reales (para pactos de empresa).** 2018: IPC estatal 2017+0,9 = (2%). 2019: IPC estatal 2018+0,5%. 2020: IPC estatal 2019+0,5%. 2021: IPC estatal 2020+0,5%.

## CONTRATOS

● **En prácticas.** Los contratos de trabajo en prácticas celebrados a partir del 1 de enero de 2019 incrementarán su retribución en cinco puntos del porcentaje de los.salarios garantizados para los grupos profesionales: Primer año: pasa del 60% al 65%. Segundo año: pasa del 75% al 80%.

● **De formación.** A partir del 1 de enero de 2019, los salarios se incrementarán en un 1,5% por encima del aumento que registren los salarios garantizados (IPC histórico más un punto anual). Posibilidad de acumulación de la formación en un solo periodo.

## LICENCIAS

● **Acompañar a hijos al médico hasta los 14 años.** Además de las 16 horas sin retribuir que ya tienen, se añaden cuatro horas retribuidas cada año en 2018 y 2019, y 6 horas retribuidas cada año en 2020 y 2021.

● **Acompañamiento tratamientos oncológicos.** Además de las 16 horas retribuidas que ya se tienen, cuando sean necesarias el uso de más horas se dispondrá de todas las necesarias sin remunerar pero cotizadas en bases mínimas.

● **Acompañamiento a exámenes prenatales.** Las empresas se comprometen a facilitar cambios de turnos para asistir.

● **Fallecimiento de cónyuge.** Si se produce durante las vacaciones, estas se suspenderán durante el periodo de licencia, reiniciándose las vacaciones hasta su terminación cuando finalice la citada licencia.

● **Día de libre disposición.** Un día de libre disposición recuperable (sin reducción de jornada) por cada año de vigencia del convenio a partir de 2019.

● **Acompañamiento a pruebas diagnósticas a cónyuge y familiares de primer grado.** 12 horas anuales que se podrán consumir en periodos de cuatro horas.

## MULTISERVICIO

● **Desde 2020.** Desde el 1 de enero de 2020 la mayoría de las contratas y subcontratas de obras y/o servicios tiene la obligación de pagar los salarios que correspondan al convenio de su sector de actividad para erradicar la precariedad.

# Sodena visitará 53 multinacionales con su programa 'Aftercare'

La empresa pública busca identificar proyectos de inversión y evitar deslocalizaciones

La sede de Sodena se encuentra en Carlos III, en Pamplona. *Foto: archivo*

**PAMPLONA** – Sodena tiene previsto visitar este año 53 empresas multinacionales con su programa *Aftercare*. Con ello se pretende evaluar la situación de las organizaciones, identificar potenciales proyectos de inversión y evitar deslocalizaciones.

También se quieren conocer las causas que impulsan o desincentivan la inversión extranjera en la Comunidad Foral, mejorar la comunicación entre el sector privado y la administración pública, promover vínculos de negocio y reconocer potenciales proveedores con capacidad contrastada a los que interesaría atraer a nuestra región, explicó Sodena en una nota.

De estas citas, valoradas por las empresas como "positivas", las firmas destacan "la agilidad y profesionalidad de Sodena y de su coordinación con el Gobierno de Navarra y sociedades públicas". El programa *Aftercare*, financiado por el Gobierno de Navarra, se puso en marcha en 2009 y, con una periodicidad bienal, visita al centenar de compañías extranjeras que se localizan en Navarra.

Este año los técnicos de Sodena conocerán los intereses y preocupaciones, en concreto, de 48 compañías industriales y 5 de servicios y logística. Una gran mayoría desarrolla su actividad en los sectores de agroalimentación (que concentra el 25% de las citas concertadas); metalurgia (15%); automoción (15%) y otras actividades relacionadas con el caucho, las artes gráficas, la electrónica, la logística y la energía.

El pasado año, Sodena mantuvo 51 encuentros de este tipo, 44 con empresas industriales y el resto con sociedades del sector servicios. El 35% pertenecía a la actividad de la automoción, el 13% al sector plástico y químico, el 10% a la industria del papel y cartón, el 8% al agroalimentario y el otro 8% al sector metal. Todas ellas, en conjunto, emplean a 8.300 personas y sus ventas fueron superiores a los 2.000 millones en 2016. De las visitas llevadas a cabo surgieron 46 acciones de seguimiento, de las cuales se llevaron a cabo 37 y seis están en curso.

El informe de 2017 confirma "la buena situación de estas empresas". El 22% de las empresas redujo su plantilla y el 78% la incrementó, dándose este aumento principalmente en el sector de la automoción. – *E.P.*

# Dos queserías navarras, premiadas en el certamen 'Farm Cheese Awards 2018'

Bengochea, que comercializa con la marca Etxelekua, y Balda Artola y Otros, con el sello Beriain, fueron las distinguidas

**PAMPLONA** – La ciudad gala de Lyon acogió el pasado fin de semana la entrega de premios del Concurso Internacional de Quesos de leche cruda de producción propia y sin transgénicos, informó Reyno Gourmet-Intia mediante una nota de prensa.

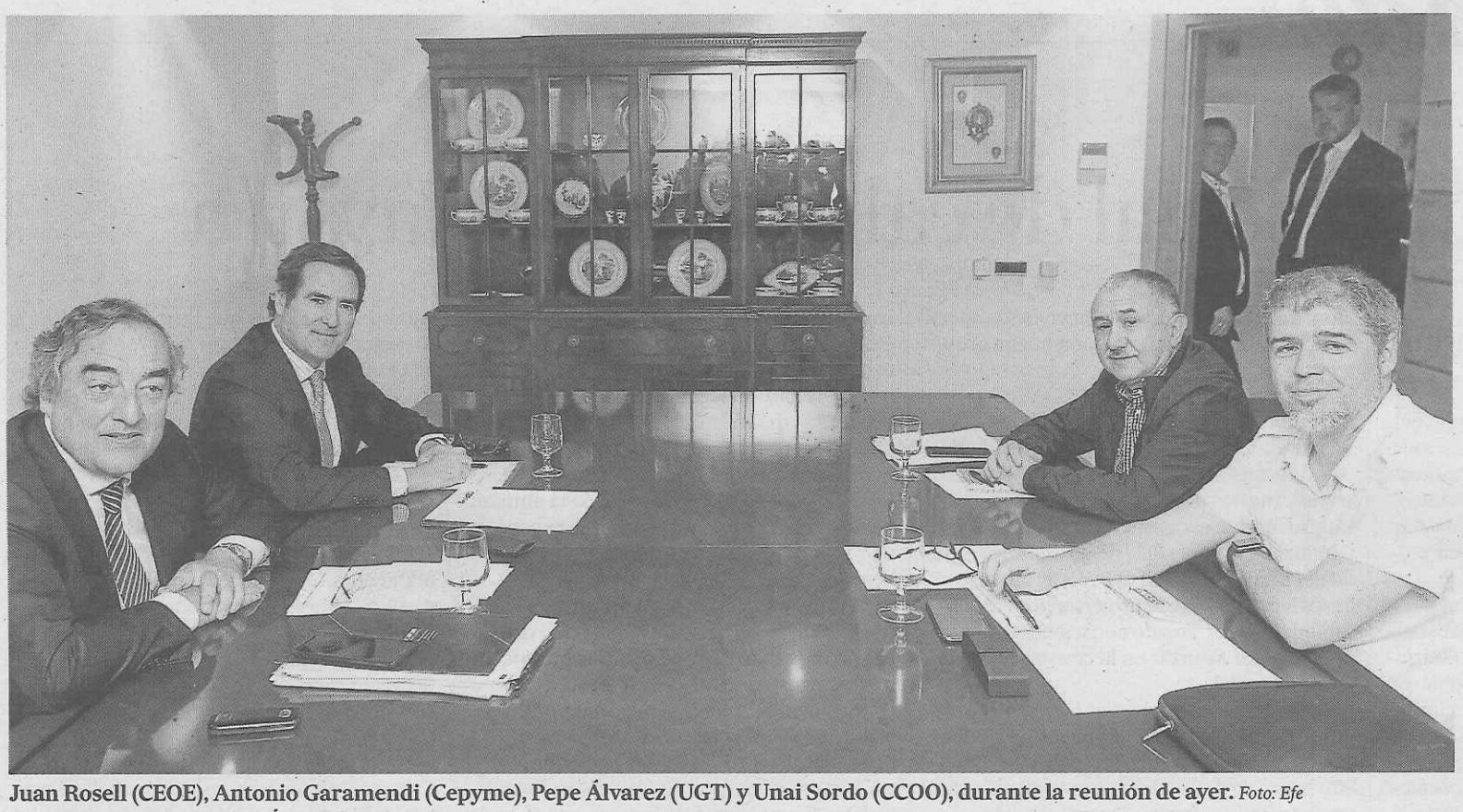
En esta primera edición, dos queserías navarras de la DO Idiazabal y de Artzai Gazta, Bengochea SC (con la marca Etxelekua) y Balda Artola y Otros SC (con la marca Beriain), sumaron a su reconocida trayectoria un nuevo sello de prestigio internacional, ya que se alzaron con el segundo y el tercer premio *Farm Cheese Awards*, respectivamente en la categoría de quesos de masa prensada cruda no cocida, detalló en una nota.

Se trata de dos queserías de tamaño pequeño, ubicadas en Urdazubi-Urdax, la primera, y en Unanu, la segunda, con una gran tradición familiar en la elaboración de queso con leche de su propio rebaño, pertenecientes ambas a la Asociación de pastores Artzai Gazta y que fueron premiadas anteriormente en numerosas ocasiones, tanto en concursos locales como internacionales.

**QUIÉN CONVOCA** La Association Fromages de Terroirs es la encargada de convocar estos galardones que pretenden tener gran impacto a nivel internacional, así como en todos los círculos y certámenes gastronómicos del continente europeo. Según la organización, "el nivel general fue excelente y las primeras plazas fueron duramente disputadas", recogió Intia en su comunicado. – *D.N.*

# La empresa pública GAN despide a su director financiero

**MEDIDA** – La empresa pública GAN ha extinguido el contrato a su director financiero tras 33 años de trayectoria. El comité de empresa emitió un comunicado de protesta por este hecho dirigido al Consejo de Administración presidido por la consejera de Desarrollo Rural, Administración Local y Medio Ambiente, Isabel Elizalde, y a la gerencia en el que se acusa a ambos de generar "miedo y desconfianza entre los trabajadores de la empresa". UPN solicitó ayer a Elizalde que explique los motivos que han llevado a la empresa pública a realizar este despido. Los regionalistas calificación la extinción de contrato "de abusiva, inesperada y fulminante". UPN señaló que "el despido, que no ha sido comunicado públicamente, ni se ha dado cuenta del mismo al Parlamento, ha causado sorpresa y estupor a numerosos empleados públicos que han suscrito un comunicado de apoyo al director financiero". – *E.P.*



Juan Rosell (CEOE), Antonio Garamendi (Cepyme), Pepe Álvarez (UGT) y Unai Sordo (CCOO), durante la reunión de ayer. *Foto: Efe*

# Patronal y sindicatos logran pactar una subida salarial de hasta un 3% para tres años

## El acuerdo, que incluye un 1% en conceptos variables, puede afectar a unos 150.000 navarros

**PAMPLONA** – Patronal y sindicatos cerraron ayer el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2018-2020, con una recomendación de subida salarial anual del entorno del 2% más un 1% variable y con la encomienda de alcanzar un salario mínimo en convenio de 14.000 euros anuales en 2020. El acuerdo puede afectar a unos 150.00 trabajadores navarros, 125.000 en el sector privado y 25.000 en las administraciones.

Los presidente de las patronales CEOE y Cepyme, Juan Rosell y Antonio Garamendi, y los secretarios generales de UGT y CCOO, Pepe Álvarez y Unai Sordo, mantuvieron ayer una última reunión en la que quedó rubricado este principio de acuerdo que ahora someterán a la ratificación de sus respectivas organizaciones.

Las recomendaciones del AENC deben trasladarse a la negociación de cada convenio, que será donde se determine la cuantía exacta de la parte fija de la subida salarial y los conceptos a los que se ligará la parte variable, que pueden ser desde la evolución de la actividad o los resultados hasta el absentismo injustificado, siempre que sean indicadores medibles y conocidos por las partes.

Respecto al salario mínimo de 14.000 euros anuales, dice que deberá alcanzarse de manera progresiva y enmarcarse en los propios convenios colectivos existentes, vinculándolo a su renovación.

El AENC retoma la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en cuenta indicadores que en cada caso estimen aplicables los negociadores.

Además, habla de recuperar la ultraactividad de los convenios, limitada a un año con la reforma laboral de 2012, para que puedan seguir vigentes mientras se está negociando su renovación y haya un compromiso para llegar a un acuerdo.

Al respecto, patronal y sindicatos han pactado que serán los negociadores de cada convenio quienes determinen en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido mientras duran las negociaciones.

**DIÁLOGO CON EL GOBIERNO** El AENC incluye un anexo con otras cuestiones pactadas en el ámbito bipartito, pero que tienen que ser desarrolladas en el marco del diálogo social con el Gobierno, entre las que destaca la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para poner coto a la subcontratación que incentiva la competencia desleal entre empresas y deteriora las condiciones de empleo.

También apelan al Gobierno para desarrollar medidas que propicien el mantenimiento de las plantillas con dificultades económicas, de forma que se propicien las reducciones temporales de jornada sin que el trabajador vea perjudicada su protección social o su retribución, pero permitiendo a la empresa "ajustar costes laborales".

En materia de absentismo, hablan de la necesidad de crear un observatorio que en el plazo de seis meses emita un informe a partir del cual se puedan realizar "pruebas piloto" para tratar de mejorar el absentismo no deseado.

Sobre jubilación, piden los cambios legales que permitan extinguir el contrato de trabajo a quienes lleguen a la edad ordinaria de jubilación siempre que tengan derecho a la pensión completa, al tiempo que reclaman la recuperación del contrato relevo ligado a la jubilación parcial.

Ambas partes apuestan por desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral entre hombres y mujeres, entre ellas, el desarrollo del sistema de atención a la independencia y la infancia, la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad o de las reducciones de jornada, y el estudio cualitativo del impacto de género de los pluses y complementos salariales. – *D.N./Efe*

**EL ACUERDO**

*1.000*

- **Euros al mes.** Entre las medidas se incluye mejorar las tablas de los convenios estatales para situar el sueldo mínimo en 14.000 euros al año, es decir, 1.000 euros al mes más dos pagas extra.
- **Subida del 2%.** Se acuerdan subidas de "en torno" al 2%, más un 1% que dependerá de los parámetros que fije cada mesa negociadora como la productividad, los beneficios o el absentismo.
- **Revisión salarial.** No hay garantía de subida mínima del IPC, sino que la revisión se deja en manos de los negociadores del convenio.
- **Ultraactividad.** Se plantea favorecer la negociación, pero no se rompe la limitación de un año de reforma de 2012. Las partes podrán fijar una prórroga mayor mientras negocian, igual que hasta ahora. Se mantiene la posibilidad de recurrir al arbitraje.
- **Flexibilidad.** Se pide priorizar la reducción de jornada y otros mecanismos para evitar despidos.

# El gasto en pensiones supera ya los 9.000 millones

## La prestación media en Navarra alcaza los 1.229 euros mensuales, por encima de los 1.083 estatales

**PAMPLONA** – El gasto en pensiones superó en junio los 9.000 millones de euros por primera vez en la serie histórica, hasta los 9.009 millones, lo que representa un aumento del 3% con respecto al mismo mes de 2017.

La cuantía media de la pensión de jubilación subió en junio un 1,93% en relación al mismo mes del año pasado, hasta los 1.083 euros.

Por otro lado, la pensión media del sistema –que incluye las de jubilación, viudedad, incapacidad permanente, orfandad y a favor de los familiares– fue de 937 euros, un 1,84% más.

En lo que respecta a las nuevas altas, la pensión media de jubilación fue de 1.369,28 euros, un descenso del 2,61% con respecto al mismo mes del año anterior.

En total, el sistema público abonó un total de 9.613.641 pensiones, un 1,13% más que en junio del año pasado.

El grueso de las pensiones correspondió a las de jubilación (5.919.154), seguidas de las de viudedad (2.359.486), incapacidad permanente (952.456), orfandad (340.797) y a favor de familiares (41.748).

Dentro de las de jubilación y por regímenes, la pensión media más alta se concentró en la minería del carbón (2.147 euros), seguida de las enfermedades profesionales (1.646 euros), la general (1.227 euros), la de los trabajadores del mar (1.222 euros) y la de los accidentes de trabajo (1.137 euros).

Las pensiones más bajas fueron las del Seguro Obligatorio de Vejez y Enfermedad (380,05 euros) y la de los autónomos (723 euros).

**NAVARRA, ENTRE LAS MEJORES** Por comunidades autónomas, la pensión media de jubilación más alta fue nuevamente la de la Comunidad Autónoma Vasca (1.339), seguida de Asturias (1.315), Madrid (1.277 euros), Cantabria (1.152 euros), Aragón (1.133 euros), Cataluña (1.102 euros), Castilla y León (1.062 euros), La Rioja (1.028 euros) y Canarias (1.016 euros).

Por el otro lado, la pensión media de jubilación más baja fue la de Extremadura (892 euros), seguida de Galicia (904 euros), Murcia (956 euros), Andalucía (976 euros), Comunidad Valenciana (988 euros), Baleares (998 euros) y Castilla-La Mancha (998 euros). – *Efe*

# Preacuerdo convenio del metal 2018-2021

El acuerdo contempla subidas salariales del IPC +1 y obliga a la subcontratas a aplicar el convenio del sector, entre otras mejoras.

26/06/2018.

Convenio metal

Después de más de 6 meses de negociaciones podemos anunciar que se ha llegado a un preacuerdo para mejorar el Convenio Siderometalúrgico de Navarra. Esto no quiere decir que el trabajo esté terminado, pues ahora nos queda hacer la redacción definitiva revisando todo el convenio, donde habrá que seguir mejorándolo, sobre todo en una redacción más clara para evitar el máximo posible de interpretaciones contradictorias.

Por otra parte todas las mejoras que a continuación vamos a enumerar, pueden ser mejoradas mediante PACTOS DE MEJORA DE EMPRESA en los diversos centros de trabajo. Porque queremos recordar que el Convenio del Metal de Navarra afecta a miles de empresas (grandes, medianas y pequeñas) con situaciones económicas diversas, y que lo que para unas empresas puede ser lo máximo que pueden ofrecer, otras estarán en condiciones de dar más, y es responsabilidad de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal consultar con sus compañeros/as de trabajo si están dispuestos a luchar por mejorar el convenio o no.

RESUMEN DE LOS ACUERDOS MÁS IMPORTANTES:

1- SALARIOS:

2018

2019

2020

2021

A TABLAS

IPC+ 1,4%

IPC + 1%

IPC + 1%

IPC + 1%

A S. REALES

IPC+ 0,9%

IPC+ 0,5%

IPC + 0,5%

IPC + 0,5%

Con estos incrementos salariales todos los trabajadores/as del sector van a tener garantizado una mejora salarial siempre por encima de la subida de los precios (IPC)

Incrementos consolidados a tablas:

CONCEPTO

GRUPOS PROFRESIONALES

SALARIOS 2017

Mejora garantizada.

Pendiente aplicar mojora de IPCs 2018_19_20

Salarios

Grupo 7º

20.130,35 €

1.128,47 €

Grupo 6º

21.169,90 €

1.186,76 €

Grupo 5º

21.736,55 €

1.218,55 €

Grupo 4º

22.398,40 €

1.255,62 €

Grupo 3º

23.154,44 €

1297,99

Grupo 2º

23.815,95 €

1335,08

Grupo 1º

24.477,46 €

1372,14

Plus Carencia Incentivos

88,01 €

4,93 €

Incrementos consolidados a salarios reales:

CONCEPTO

GRUPOS PROFRESIONALES

SALARIOS 2017

Mejora garantizada. Pendiente aplicar mojora de IPCs 2018_19_20

Salarios

Salario medio industria navarra

26.000,00 €

919.80 €

Encuesta anual estadística 2016

28.000,00 €

1.081,44 €

2.- Se acuerda que a partir del 1 de enero de 2020 la mayoría de las contratas y subcontratas de obras y/o servicios tengan la obligación de pagar los salarios que correspondan al convenio de su sector de actividad. El objetivo, que no es nada fácil, es combatir la "piratería industrial" en este sector que se basa en la sobre-explotación de muchos trabajadores y trabajadoras.

3.-LICENCIAS:

- ACOMPAÑAMIENTO DE HIJOS/AS A MÉDICOS HASTA 14 AÑOS: además de las 16h sin retribuir que ya tenemos, se añaden 4h retribuidas cada año 2018 y 2019, y 6h retribuidas cada año 2020 y 2021.

- ACOMPAÑAMIENTO A TRATAMIENTOS ONCOLÓGICOS: además de las 16h retribuidas que ya teníamos, cuando sean necesarias el uso de más horas se dispondrá de todas las necesarias sin remunerar pero cotizadas en bases mínimas.

- ACOMPAÑAMIENTO A EXÁMENES PRENATALES: las empresas se comprometen a facilitar cambios de turnos para asistir a los mismos.

- FALLECIMIENTO DE CÓNYUGE: en caso de producirse en periodo vacacional, los 7 días naturales de la actual licencia serán contabilizados como días de vacaciones.

- DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN: uno por cada año de vigencia del convenio, recuperable.

- ACOMPAÑAMIENTO A PRUEBAS DIAGNOSTICAS A CÓNYUGE Y FAMILIARES DE 1er.GRADO: 12 horas anuales que se podrán consumir en periodos de 4 horas.

4.- CONTRATOS FORMATIVOS

- En 2018 el incremento es el pactado con carácter general

- Para los contratos que se formalicen a partir del 1 de enero de 2019 los incrementos durante los años 2019, 2020 y 2021 serán, el pactado con carácter general (IPC+ 1%), + un 1,5% adicional, es decir el IPC+ 2,5%

5.- SEGUROS

Fallecimiento: 25.000 Euros.

Incapacidad Permanente Absoluta: 45.000 Euros.

7.- CALENDARIO LABORAL

Posibilidad de prolongar el período de presentación del calendario hasta el 1 de diciembre.

8.- JUBILACIÓN PARCIAL

Una vez que se produzca el desarrollo normativo del acuerdo firmado por Ministerio, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT se convocará a la Mesa Negociadora del Convenio para valorar su incorporación al Convenio.

9.- IGUALDAD

Habida cuenta de que se está negociando el Convenio Colectivo Estatal para el Sector de la Industria Siderometalúrgica, una vez se produzca la firma y publicación del mismo la Comisión Paritaria o en su caso la Mesa Negociadora analizará la adaptación y desarrollo en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, de la regulación recogida en el Convenio Estatal.

EN CONCLUSIÓN:

Hoy podemos afirmar que estamos más cerca de poder renovar el CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO DE NAVARRA para el periodo 2018-2021 mejorando el que actualmente tenemos.

Obviamente, y como viene siendo habitual, ELA y LAB se limitarán a decir que lo logrado es muy poco y que si por ellos fuera conseguirían mucho más, pero la realidad es que cuando no les queda otro remedio que firmar convenios sectoriales o de empresa, estos no son mejores que este convenio, y en muchos casos son peores.

CCOO al firmar este PREACUERDO, estamos garantizando unas mejoras para todos los trabajadores/as del sector, independientemente que estén afiliados a uno u otro sindicato o a ninguno.