

PRENSA

Poder Judicial

El País

El Economista

Expansión

Cinco Días

El Periódico

Miércoles 22 de

Marzo del 2017

martes, 21 de marzo de 2017

El TS suspende cautelarmente las pautas del Gobierno para la elección de juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El auto cuenta con el voto particular de tres de los nueve magistrados que lo firman, que consideran que la medida cautelar es "prematura e innecesaria"

Autor: Comunicación Poder Judicial

La Sala III del Tribunal Supremo ha acordado la suspensión cautelar del acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de enero de 2017 por el que se establecen pautas para la elaboración de una terna de candidatos para la elección de Juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La Sala accede así a lo solicitado por la asociación Jueces para la Democracia, que pidió la medida cautelar mientras se resuelve su recurso contra dicho acuerdo, del que piden que sea declarado nulo el requisito que establece la edad máxima en 61 años para poder aspirar a ser incluido en la terna de candidatos a la elección para dicho puesto de juez titular del TEDH.

En un auto, la Sala concluye que existe riesgo de pérdida de la finalidad legítima del recurso ya que, de no suspenderse el Acuerdo impugnado, el procedimiento de selección de los candidatos se llevaría a cabo conforme a los requisitos que establece, pues dado su tenor, no requiere de ulteriores complementos sino simplemente del anuncio de la apertura del proceso selectivo. De ahí que de no adoptarse la medida cautelar solamente podrían participar en él los aspirantes que cumplan las condiciones exigidas en el mismo.

En cuanto a la extensión de la suspensión cautelar, el Supremo señala que debe ser al acuerdo impugnado en su totalidad, por una doble razón. Por un lado, porque eso es exactamente lo que solicita la asociación recurrente.

Y por otro lado, por un motivo aún más relevante: si se suspendiera la eficacia del acuerdo impugnado tan sólo en lo relativo al requisito de no tener más de 61 años en el momento de la convocatoria, se correría el riesgo de hacer perder su efecto útil al propio acuerdo que es objeto del litigio, pues podría entenderse como una imposición al Gobierno de tener por admisibles a aquellos potenciales candidatos que, por razón de edad, el acuerdo impugnado tiene por no admisibles. Es decir, supondría anticipar en este momento un pronunciamiento de fondo que no corresponde.

El auto cuenta con el voto particular de tres de los nueve magistrados que lo firman, que consideran que la medida cautelar es "prematura e innecesaria" para asegurar la legítima finalidad del recurso contencioso-administrativo especial de protección de derechos fundamental planteado por JpD contra el acuerdo. Creen además estos tres jueces que la suspensión cautelar causa perjuicios a los intereses generales y a la seguridad jurídica.

Copyright © Consejo General del Poder Judicial

Los ingresos de la sociedad de un profesional no son del socio

Xavier Gil Pecharromán

21/03/2017 - 6:00

- Un fallo determina que Hacienda no puede decretar la vinculación del titular si hay medios materiales y personales



Aunque una sociedad tenga como objeto principal la actividad personal del socio, la Audiencia Nacional (AN) considera que ésta cuenta con medios personales y materiales para la realización de su actividad profesional, si en dicho ejercicio interviene no sólo en la actividad del socio, sino también en otras que requieran la participación de otros medios técnicos, materiales y humanos adicionales.

Así, lo establece la AN en sentencia de 9 de septiembre de 2017, en la que anula las sanciones impuestas por Hacienda al considerar que "existe discrepancia razonable en la aplicación de la realidad jurídica a la calificación fiscal y sus consecuencias tributarias." El ponente, el magistrado Calderón González se pronuncia con los mismos fundamentos que la emitida por la AN, con fecha de 7 de diciembre de 2016.

Para Sara Muñoz, abogada de Garrido Abogados, esta sentencia "es relevante, dado que este tipo de regularizaciones son muy numerosas y hay pocos pronunciamientos de los Tribunales. En ella se impide a la Inspección que regularice con la Ley vigente en el año 2006 pues la sociedad cuenta con medios aparte de la prestación del socio".

Destaca la abogada de Garrido Abogados que "con la legislación posterior rechaza el automatismo de considerar que todo lo que ingresa la sociedad proviene del socio, valorando las pruebas. Y, además, anula las sanciones, que se imponen habitualmente".

Valoraciones de mercado

La Inspección consideraba que dispone de "un comparable interno que satisface las condiciones de comparabilidad, en el sentido de ser operaciones realizadas por la entidad vinculada con un independiente". Este comparable es la valoración de la relación entre la sociedad y los terceros de los que obtiene los ingresos por los servicios prestados por el socio.

El método que considera más adecuado -admitido por la AN como idóneo- es el de valoraciones de mercado en operaciones vinculadas, recogido en el artículo 16.3 a) del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, que corresponde al precio de mercado del bien o servicio de que se trate o de otros de características similares.

Así, compara el precio del bien o servicio en una operación entre personas o entidades vinculadas con el precio de un bien o servicio idéntico o de características similares en una operación entre personas o entidades independientes en circunstancias equiparables, efectuando, si fuera preciso, las correcciones necesarias para obtener la equivalencia y considerar las particularidades de la operación.

Alega la Inspección que se trata de supuestos de prestación de servicios de carácter personalísimo. Los contratos que la sociedad realiza con terceros están condicionados a que sea la persona física, administradora de la sociedad, la que necesariamente preste el servicio, de forma tal que las cualidades personales de la misma son esenciales para la prestación del servicio.

Además, la función esencial de la prestación del servicio la asume la persona física. La mayoría de los riesgos recaen sobre la persona física y los activos empleados son en esencia sus cualidades como artista o profesional. Se trata de un mercado donde la contratación se realiza atendiendo a las características personales de la persona involucrada en la prestación del servicio.

El recurrente alegaba que una buena parte de los servicios que se prestan son llevados a cabo por los profesionales que están contratados por la sociedad, puesto que ésta cuenta con los medios materiales y humanos para ello.

El Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC) desestimó las reclamaciones económico administrativas.

PUBLICIDAD

[No pierdas oportunidades con los CFD de IG, puedes operar si el mercado sube o baja](#)
[Cómo invertir 40000€ con solo 100€? Recibe tu Guía PDF Gratuita ya!](#)

[Abre Cuenta Bolsa antes de 31/03 y ¡no pagarás Comisión de Custodia hasta 2020!](#)

Otras noticias



la construcción, ante la economía circular



Madrid gana el pulso a Barcelona en el 'puente aéreo' en el último minuto



Contra la Transición



El Parlamento Europeo avanza hacia la prohibición de los 'minerales de ...

Contenido patrocinado



20.000€ al mes trabajando desde casa? Descarga la guía gratuita (lanoticiaperfecta.com)



La guerra de 'los microbios' en Costa de Marfil (El Mundo)



La Linterna Táctica muy potente que los Expertos recomiendan (Lumify X9)



El Nuevo Nicho de Inversión que los Ricos No le Dirán (Vici)

Nuestros partners: CanalPDA | **Boxoffice** - Industria del cine | **ilSole - English version** | **Empresite: España - Colombia** | recomendado por **Administradores y Ejecutivos** | **Ranking de Empresas**

Copyright 2006-2016, Editorial Ecoprensa, S.A. | Política de Privacidad | Aviso Legal | Política de cookies | Cloud Hosting en Acens



▶ 22 Marzo, 2017

El Tribunal de Cuentas carga contra la atención al consumidor de las entidades

La banca rectifica solo un tercio de las conductas que le afea el supervisor

El Tribunal de Cuentas cuestiona el funcionamiento de los servicios de atención al cliente de la banca, donde se rechazan sistemáticamente las quejas de los particulares a no ser que den parte al Banco de España. E incluso entonces, y aunque el supervisor da la razón al consumidor el 74% de las veces, las entidades solo rectifican un tercio de las veces.

JUANDE PORTILLO Madrid

Algunos de los puntos flacos de la supervisión que realiza el Banco de España sobre las entidades financieras españolas, según el reciente informe elaborado por el Tribunal de Cuentas sobre la inspección realizada en el ejercicio 2015, radican en la falta de un seguimiento sobre el cumplimiento de las recomendaciones realizadas a los bancos, la ausencia de carga vinculante de ciertas directrices o los fallos metodológicos y de planificación de las labores de control. Una serie de debilidades que confluyen en el apartado de las actuaciones dirigidas a la supervisión de la conducta de las entidades financieras y la protección de su clientela, es decir, el departamento de atención al consumidor. Sin embargo, el Tribunal de Cuentas va más allá en sus análisis, a priori centrado en el supervisor, y expone que el problema puede estar en los servicios de reclamaciones de la propia banca.

"En opinión de este tribunal", expone su informe, la dinámica de atención de reclamaciones de los clientes plantea "interrogantes sobre la adecuada actuación de algunas entidades ya que podría indicar que tienden a rechazar, en prime-

ra instancia, la reclamación de los clientes para allanarse después si la reclamación se reitera ante el Banco de España". Una preocupación que el mismo supervisor financiero también recoge.

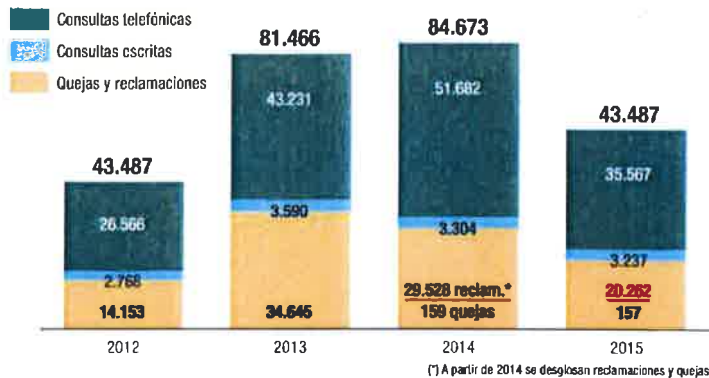
Es decir, que hay entidades que obvian sistemáticamente las quejas presentadas por sus clientes hasta que estos elevan su queja al servicio de protección de consumidores del supervisor financiero. Este, además, da la razón a los particulares en el 74% de los casos. Y, aun así, denuncia el Tribunal de Cuentas, de media la banca solo rectifica su política en el 37% de los casos en que el Banco de España les afea la conducta. Después de todo, subraya el informe, los dictámenes que el supervisor emite en este campo no son vinculantes. De hecho, sus informes suelen acabar esgrimiéndose en los tribunales para defender la postura de los clientes pero las cifras demuestran que tienen escaso valor fuera de ellos.

Con todo, el Tribunal de Cuentas reconoce que la situación ha mejorado pues en 2014 la banca solo rectificaba en el 19% de los casos, uno de cada cinco, en que la resolución del supervisor daba la razón al consumidor. El informe del tribunal subraya que esta mejora es especialmente notable en los casos relacionados con cláusulas suelo, donde el porcentaje de rectificaciones aumenta del 16% al 35%. Los porcentajes por entidades, sin embargo, varían con fuerza. En el campo de cláusulas suelo, por ejemplo, firmas como Unicaja, con un 82,8% de informes favorables al consumidor, solo rectifican en el 8,7% de casos mientras que CaixaBank, con un 68,8% de dictámenes en contra, corrigió su conducta en el 95,8% de casos.

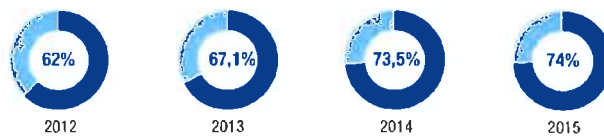
En 2015, el Banco de España recibió 59.223 reclamaciones, quejas y consultas de las que 20.262 dieron lugar a un

Evolución de las reclamaciones presentadas ante el Banco de España

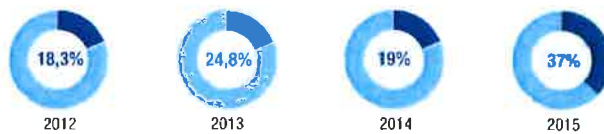
Número



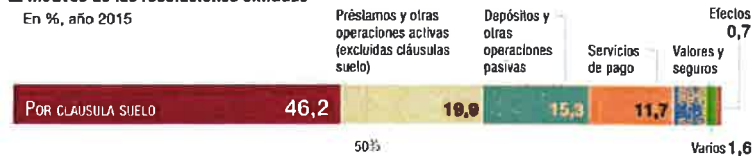
Resoluciones a favor del cliente Sobre el total de reclamaciones



Rectificaciones de la banca Sobre el total de resoluciones favorables al cliente



Motivos de las resoluciones emitidas



Fuente: Banco de España y Tribunal de Cuentas

ALEJANDRO MERAVIGLIA / CINCO DÍAS

expediente. Aunque los temas más frecuentes de estas reclamaciones son los suelos (46%) y otras condiciones hipotecarias, o asuntos relacionados con depósitos a la vista y tarjetas, resulta destacable que uno de los campos en que más frecuentemente se da la razón al consumidor, en el 81% de casos, es en torno a las quejas relacionadas con la

Los informes del Banco de España no son vinculantes

mala aplicación del Código de Buenas Prácticas que impulsó el Gobierno para facilitar la renegociación de créditos hipotecarios morosos antes de llegar al desahucio, o incentivar la dación en pago si se llega, un foco de reclamaciones que el propio supervisor financiero subraya por ser "una cuestión de gran relevancia social".



El Congreso insta al Gobierno a crear la 'mochila austriaca' para el despido

NUEVO SISTEMA DE INDEMNIZACIÓN/ La Comisión de Empleo apoya una iniciativa de PDeCAT con los votos de PP, Ciudadanos y PNV, mientras que PSOE y Podemos se posicionan en contra.

Mercedes Serraller, Madrid
 El Congreso instó ayer al Gobierno a crear la denominada *mochila austriaca* para indemnizar a los trabajadores despedidos. La Comisión de Empleo y Seguridad Social apoyó una iniciativa de PDeCAT y reelaborada posteriormente junto al PP para impulsar un nuevo sistema de indemnización por despido mediante la constitución de un fondo de capitalización para cada trabajador. Además del PP y PDeCAT, la iniciativa contó con el apoyo de Ciudadanos, que lo llevaba en su programa, y del PNV, mientras que PSOE y Podemos se posicionaron en contra.

El objetivo es que este nuevo Fondo, también llamado *mochila austriaca*, esté constituido antes de 2020 y conlleve un nuevo sistema de indemnizaciones por despido para reducir la dualidad del mercado de trabajo y contribuir a la creación de empleo estable.

Este sistema prevé la creación de fondos individuales que acompañarían al trabajador durante toda su vida laboral a partir de las aportaciones de los empresarios. Con este fondo se financiarían las indemnizaciones por despido de los trabajadores y se reconocería el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el mismo en los supuestos de movilidad geográfica o en el momento de su jubilación.

En su exposición de motivos, el PDeCAT reconoce que la reforma laboral ha "incrementado la flexibilidad interna de las empresas" y que la reducción de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días "una vez más no ha alterado el sistema sino que reduce los costes del despido y que parte de la idea de que la excesiva temporalidad se debe a una elevada protección frente al despido".

Sin embargo, a juicio del Grupo catalán, el actual sistema todavía "obliga a realizar fuertes desembolsos a empresas en situaciones de crisis que pueden agravar su situación", lo que "fomenta la contratación temporal".

La iniciativa del PDeCAT señala que aunque los datos más recientes sobre el mercado de trabajo apuntan algunas



El presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, y la ministra de Empleo, Fátima Báñez, ayer en el Senado.

mejoras, el reto ante las cifras de paro y temporalidad "es todavía mayúsculo" y que el Fondo de Capitalización, sin incremento de cotizaciones empresariales, incidiría en la movilidad voluntaria y en una mejor racionalización de los despidos.

"La voluntad es mantener los derechos de los trabajado-

res y aliviar a las empresas de los costes de las indemnizaciones por despido", subraya el argumento de la propuesta.

En este sentido, señalan que la constitución de un fondo de capitalización "es un mandato legal" de la propia reforma laboral de 2010, impulsada por el PSOE, y que éste había sido refundado en el

acuerdo suscrito por el Gobierno, patronal y sindicatos en febrero de 2011.

El PP, que también introdujo este sistema en su programa para las elecciones del 20 de noviembre de 2015, y Ciudadanos pactaron en el acuerdo de investidura de agosto la creación de este fondo. Sin embargo, el portavoz

del PSOE en el Congreso, Antonio Hernando, resaltó ayer que su formación no la apoya porque "se puede potenciar la contratación indefinida pero no a costa de la salud financiera y económica de la Seguridad Social", pese a que aceptaron esta opción cuando negociaron la investidura de Pedro Sánchez con Cs.

Cómo funciona la 'mochila austriaca'

M. S. Madrid

• ¿Qué es la 'mochila austriaca'?

La *mochila austriaca* es un Fondo de Capitalización para los trabajadores que les permite hacer frente a situaciones de necesidad como despidos, formación, movilidad geográfica o jubilación. El empleado, a lo largo de su etapa laboral, recibe por parte del empresario una aportación que puede capitalizar cuando se produzcan estas contingencias.

• ¿Dónde está en vigor?

Este sistema funciona en Austria desde 2003, año en que se emprendió una profunda reforma laboral.

• ¿Cómo funciona en Austria?

En Austria, cada trabajador cuenta con un sistema individual de indemnización por despido. Cada mes,

el empresario aporta un porcentaje (1,53%) del salario bruto del empleado a ese fondo. No sólo se acumula, sino que la caja que lo gestiona lo invierte en búsqueda de un rendimiento, y el Estado garantiza el 100% del capital. El dinero es todo para el trabajador. Si es despedido, su mochila es su indemnización; si cambia de trabajo, su mochila va con él; si decide crear una empresa o trabajar por cuenta propia, puede disponer de ese capital. Además, al jubilarse puede usarse como complemento a la pensión y, en caso de fallecimiento, es heredada.

En Austria no existe indemnización por despido y se ha implementado el contrato único

ble. Es similar a un plan de pensiones que se puede rescatar en caso de despido y contingencias laborales.

En Austria no existe indemnización por despido como tal: las empresas pueden despedir a coste cero, y es entonces cuando se hace uso del capital acumulado en esta mochila. Va muy unida a la implementación de un contrato único, sin diferencia entre fijos y temporales salvo para casos muy concretos.

• ¿Qué efectos tiene?

La *mochila* beneficia la contratación indefinida y contribuye a reducir la dualidad del mercado de trabajo. Se invierte en productividad y en una mayor remuneración. Se crea un mercado más flexible, puesto que el trabajador no ve necesidad en preservar su puesto.

• ¿Qué ha acordado el Congreso?

La proposición que ha aprobado el Congreso pretende fomentar la contratación indefinida desincentivando y haciendo más costosas las extinciones a corto plazo con independencia de la modalidad temporal o indefinida. Además, desincentivará las extinciones improcedentes y las derivadas de contratos temporales. Se quiere establecer un sistema más eficiente que no suponga un incremento de costes a la empresa ni una reducción de la protección al trabajador. La reforma deberá complementarse con una simplificación de la contratación, una revisión de la cotización de la prestación por desempleo y un incremento de los recursos públicos y privados para formación.



► 22 Marzo, 2017

NUEVOS TIEMPOS

Demanda creciente de perfiles con competencias digitales

► Nacen nuevos másteres y posgrados para responder a las necesidades del mercado

► Futura reúne a los centros formativos mejor puntuados en los 'rankings' internacionales

D. R. | MONOGRÁFICOS

Las profesiones que se están generando en torno a las nuevas tecnologías sacan la cabeza entre las novedades del próximo curso que se presentarán en Futura, el Salón de los Másteres y Posgrados, que se celebra los días 24 y 25 de marzo en el palacio 5 del recinto de Montjuïc de Fira de Barcelona.

Entre los 60 expositores que acudirán a la cita (universidades, escuelas de negocios, centros de formación continua y colegios profesionales) estará, por ejemplo, la UAB, que profundizará en las posibilidades que ofrecen las aplicaciones móviles en el campo de la geolocalización y presentará en Futura el nuevo Máster en Geoinformación.

Por su parte, la UPC pone el foco en los medios de transporte del futuro con el nuevo Máster en Ingeniería de Sistemas Aéreos No Tripulados, los drones. Los estudios ofrecerán una formación especializada tanto en cuanto a los aspectos técnicos como en los aspectos legales y económicos con el objetivo de convertir esta aplicación en un negocio viable y rentable.

Otro de los ámbitos que genera más demanda entre los estudiantes es el *big data*, la gestión y el análisis de los datos generados sobre todo a partir de las aplicaciones móviles. Por ello, dos facultades vinculadas a la Universitat Ramon Llull presentarán en Futura dos másteres en esta línea. El Máster en Ciencia de los Datos, impartido por la Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Electrònica i Informàtica La Salle, y el Máster en Anàlisi de Dades para los Negocios, de la Escola Superior d'Administració i Direcció d'Empreses (Esade).

Aparte de la vertiente tecnológica, en Futura se podrá encontrar toda la oferta que ofrecen los centros formativos líderes en los principales *rankings* internacionales. En el ámbito de la empresa, la UB estará presente en el salón con la UB Business School, junto con otras



Información. Estand de la última edición de la feria Futura.

universidades nacionales e internacionales, promocionando estudios de máster y posgrado. Entre las novedades, presentará el Máster de Investigación en Empresa, el Doctorado en Empresa, el Executive MBA y el nuevo programa de Máster en Empresa Internacional. Por su parte, el IQS School of Management (URL) presentará el Máster en Gestión Patrimonial y Financiera.

En cuanto a los estudios científicos, destacan los nuevos másteres en Biología, Genómica y Biotecnología Vegetal y en Paleobiología Evolutiva de la UAB. Y con relación a las ciencias sociales, la UPF School of Management dará a conocer el nuevo Máster en Gestión y Creación de Contenidos Audiovisuales realizado conjuntamente con la productora El Terrat, mientras que la Facultad de Filosofía y Letras de la UAB ampliará su oferta con los nuevos másteres en Filosofía Aplicada y en Francés Lengua Extranjera y Diversidad Lingüística.

Finalmente, y por segundo año consecutivo el Cruyff Institut informará de su programa de másteres, posgrados y estudios, de entre los que sobresale el Máster en Gestión Deportiva, vinculado a la UAB.

DIFERENTES

Asesoramiento para los asistentes

La orientación personalizada estará formada por un equipo de orientadoras que atenderá las dudas de los visitantes con el objetivo de acompañarlos en una toma de decisión ágil y bien fundamentada, resolver las dudas relacionadas con la elección de itinerarios formativos y facilitar la información necesaria para conocer más a fon-

do las características de la oferta formativa y profesional, los cambios, los plazos y las novedades.

Mientras tanto el Speaker's Corner ofrecerá sesiones informativas sobre estudios y emprendeduría. La UB presentará su oferta de más de 150 másteres universitarios y 400 títulos propios, en dos ponencias informativas. Por su parte,

Barcelona Activa proporcionará las claves para desarrollar una carrera profesional y poder conseguir los objetivos que el estudiante se marque, el portal E-Magister expondrá las principales tendencias del mercado de la formación y la escuela de negocios IM International Marketing explicará cómo convertirse en un *influencer*.

ESTUDIAR EN EL REINO UNIDO.

Un año más, las universidades británicas volverán a estar representadas en Futura, en el stand del British Council. Y es que en los últimos años los jóvenes españoles que han optado por hacer las maletas para estudiar un máster, un posgrado o una carrera en el Reino Unido han aumentado de manera constante. El curso 2011-12 fueron 8.925 los alumnos que optaron por ir a estudiar a Gran Bretaña. El curso pasado (2015-2016) la cifra creció hasta los 10.890, según datos del British Council.

Dado este creciente interés, una docena de centros universitarios, entre los que destacan la Cranfield University, The University of Edinburgh o la University of Birmingham, ofrecerán su oferta de estudios en el salón Futura.*

Hay más parlamentarias pero pocas mujeres mandan, cobran menos y siguen asumiendo más las tareas en casa

10 años de la ley de igualdad: el cambio lento

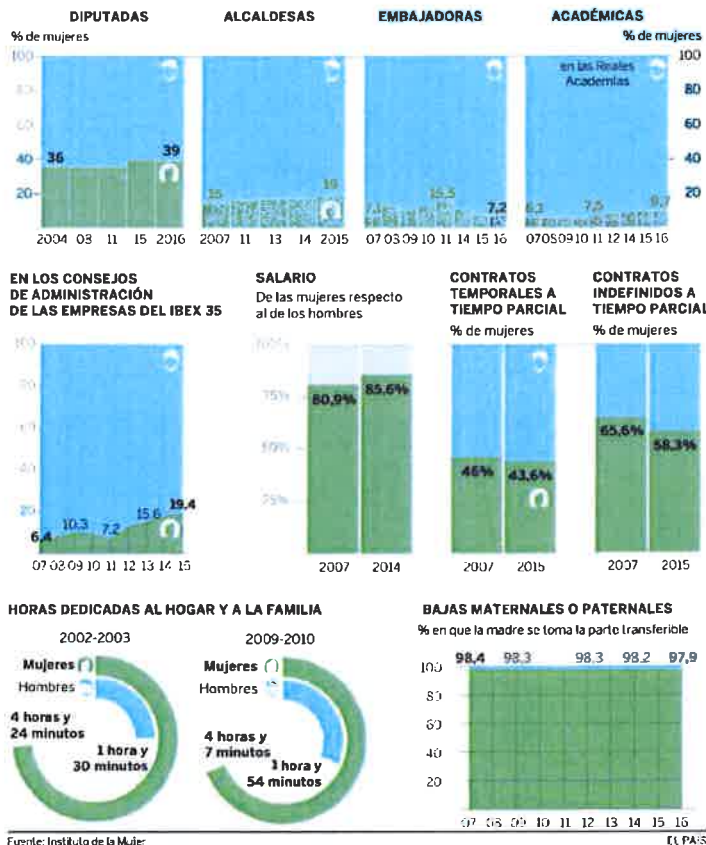
PILAR ÁLVAREZ
GLORIA RODRIGUEZ-PINA, Madrid
 La idea quedó claramente reflejada en una frase de John Stuart Mill recogida en el prólogo. Aludía a aquella "perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros". Era la base de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, publicada hace hoy 10 años por el Gobierno que presidía José Luis Rodríguez Zapatero. La norma esbozó cifras y compromisos para equiparar a más de la mitad de la población con el resto. Una década más tarde, y tras atravesar una profunda crisis económica, se puede decir que ha servido de potente escaparate para colocar a las mujeres en el centro de la política y para empezar a plantear que el cuidado de los hijos es cosa de dos. Pero ellas siguen cobrando menos y su representación en los consejos de administración de las empresas queda lejos de lo previsto. "No se ha aplicado porque no ha habido voluntad política para hacerlo", resume su principal impulsora, Soledad Murillo, que era secretaria general de Igualdad cuando se aprobó la ley. Estas son las luces y las sombras de los 10 años de una normativa pionera:

El ejemplo de sus señorías. El efecto más claro de la ley se ha visto en los Parlamentos españoles, según todas las fuentes consultadas. Se ha pasado de un 36% a un 39,4% de diputadas (el 45% de diputadas autonómicas) y hay cuatro presidentas autonómicas de 17. Pero en el Gobierno estatal de 2017 hay menos ministras que en 2007. En la legislatura más igualitaria eran 9 representantes y vicepresidenta y ahora son 5 de 15 (con la misma estimación). Y España todavía no ha tenido una presidenta del Gobierno. Soledad Murillo asegura que el paso para que hubiera más mujeres en la primera fila de la política "fue importantísimo pero se desfiguró". "Se entendió que el 40% fijado era para la presencia de mujeres, pero la realidad es que estaba recogido como un porcentaje mínimo para ambos sexos. Buscábamos el equilibrio, pero se quedó en cuotita".

"Cuando se propusieron las listas electorales paritarias parecía que se iba a abrir el cielo y romper el mundo, pero la ley ha demostrado la normalidad en la aplicación de criterios de igualdad. Esa aplicación ha demostrado también que la gente se acomoda y cumple con los límites mínimos", añade Marisa Soledad, de la Fundación Mujeres, que asegura que en su asociación siguen reivindicando las listas cremallera.

El doble de mujeres en paro en una década. Desde que se aprobó la ley, se ha multiplicado por dos el porcentaje de mujeres en paro (21,4%) y se ha triplicado el de hombres (18,1%). La distancia ahora es más corta pero básicamente porque ha empeorado la situación para todos. Sara de la Rúa, catedrática de Economía de la Universidad del País Vasco, recomienda revisar

Evolución de la situación de la mujer en la última década



Fuente: Instituto de la Mujer

El salto del permiso paternal se quedó corto

Era otro de los puntos estrella de la ley. El permiso de paternidad era solo de dos días en 2007. Y debía llegar a las cuatro semanas en 2015. Murillo, impulsora de ley, considera que la norma fue "bastante innovadora" en este

aspecto, pero se ha quedado corta. "Se pensó en la responsabilidad para que los hombres participaran en el cuidado, para que las empresas no consideren que la igualdad es solo para las mujeres". Sin embargo, ellas dedican más del doble de tiempo a las tareas del hogar. Casi la totalidad de las excedencias para cuidar hijos las cogen las mujeres (93,3%), igual que la parte transferible de la baja por nacimiento

"No se ha aplicado porque ha faltado voluntad política", dice su impulsora

(97,9%). El Gobierno rechazó tramitar una proposición de ley de Unidos Podemos-En Comú para ampliar los permisos de paternidad, alegando un sobre coste presupuestario de más de 3.637,83 millones de millones de euros.

La iniciativa, de enero, pretendía equiparar ambos permisos, lo que implica su ampliación a las 16 semanas que ahora tiene la madre, intransferibles y pagados al 100%.

nómico y, por tanto, más afectados por contrataciones y despidos que las mujeres".

A igual trabajo, un 15% menos de sueldo. La ley ya fijaba hace 10 años una revisión de la discriminación salarial que sigue vigente, si bien es cierto que la diferencia se ha acortado, según los datos empleados para este balance, extraídos de las estadísticas del Instituto de la Mujer. Pese a

todo, cobran un 15% menos que ellos (en 2007 era el 20%). "Debemos reforzar las inspecciones y que las empresas hagan público el salario de los trabajadores, para ver los incentivos a los que no acceden las mujeres. Hay brecha en la medida en que no hay promociones", reclama la diputada socialista Ángeles Álvarez. El Congreso en pleno apoyó el pasado 21 de febrero que se promueva una Ley de Igualdad Salarial. El Gobierno, por su parte, propone impulsar un plan de lucha contra la brecha salarial sin rango de ley.

Con pocos planes para ser iguales. Todas las empresas con más de 250 trabajadores debían poner en marcha planes de igualdad, según prevía la ley. Son útiles para promocionar a las mujeres a puestos directivos, revisar sus sueldos, dejar de preguntar en las entrevistas si tienen previsto quedarse embarazadas o impedir que las despidan si eso ocurre. Sin embargo, la norma no incluía la obligación de registrar esos planes y su vigilancia ha sido laxa, a tenor de los datos. "Tras la ley, no se desarrollaron los decretos y reglamentos necesarios para ponerla en marcha. Hubo muy buenas intenciones que se han quedado en el tintero", considera Cristina Antónanzas, de UGT. En España hay 5.223 empresas con más de 200 trabajadores, según el INE. De ellas, 167 han registrado esos planes, tal como recoge los datos del Ministerio de Empleo, que en 2015 impuso solo 19 sanciones por este asunto por un importe de 75.233 euros y con 16.660 trabajadores afectados. El Gobierno dejó de financiar además el pasado 27 de enero los planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas, las pymes, mayoritarias en el tejido empresarial español.

A mitad de camino en los consejos de administración. Junto con la imagen de los Parlamentos, la presencia de las mujeres en las grandes empresas españolas era otro de los escaparates que la ley de Igualdad pretendía mostrar. "Queremos que en los consejos de administración de las empresas importantes haya más mujeres paulatinamente", decía el entonces ministro de Trabajo, Jesús Caldera. La meta era alcanzar un 40% en cuatro años. La presencia femenina se ha triplicado hasta casi el 20%, lejos del objetivo previsto. Y solo el 11,8% están en órganos de dirección. La norma previó estimular la presencia femenina a través de los contratos de las Administraciones públicas. "Las empresas deben identificar los obstáculos por los que las mujeres no acciden, pero muchas lo han concebido como algo burocrático", considera Ángeles Álvarez. "Si te pongo un sello de igualdad, necesitamos mecanismos que vigilen que se cumple. El valor no es tenerlo, sino ponerlo en marcha. Mientras las empresas no tomen conciencia de que mutilan el talento, tenemos un problema las mujeres, el país y las empresas".