



EL JUICIO DEL 1-0, AL DÍA

Víctor M. Sunkel

## ‘El violinista en el tejado’

El clásico filme galardonado con tres premios Óscar *El violinista en el tejado* (Norman Jewison, 1971), nos sitúa a comienzos de 1900 en la pequeña localidad ucraniana de Anatevka, donde el lechero –Tevye– intenta adaptarse junto a su familia a los convulsos tiempos previos a la revolución rusa en una localidad donde, además, conviven en frágil relación ortodoxos y judíos. La diáspora como final del filme da cuenta del fracaso de esa coexistencia.

La declaración testifical practicada ayer ante el Tribunal Supremo de la que fuera, y aún es, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Instrucción nº 13 de Barcelona, y a la que se encargó presidir la comisión judicial que se personó en la Consejería de Economía aquel 20 de septiembre de 2017, pueden extraerse al menos dos conclusiones. De una parte, que la comisión no recibió por parte de los Mossos el apoyo necesario ante una situación de asedio, lo que obligó a que la letrada tuviera que abandonar por el tejado, y pasando de tejado en tejado, el inmueble rodeado por la “gente enardecida”. La señora del Toro pudo narrar con detalle a preguntas de la acusación cómo se vieron rodeados y forzados a salir por la azotea del edificio ante una situación de auténtico “terror” y ausencia de apoyo policial. De otra parte, y quizás esto resulta más inquietante, que la señora del Toro tuviera que prestar ayer su testimonio ocultando su rostro a la señal televisiva. Esta circunstancia, exigida por la propia letrada para evitar “represalias”, da buena cuenta de la sensación de inseguridad y acoso que, aún hoy, parece estar sufriendo.

Precisamente por el acoso a los policías que fueron desplazados a Cataluña para el 1-0 fueron cuestionados los dos testigos que siguieron a del Toro: los dueños de los hoteles Travé, en Gerona, y Gaudí, en Reus. Ambos contaron cómo se vieron compelidos a echar a las docenas de policías que se encontraban alojados en sus establecimientos hoteleros merced a la presión popular, añadiendo el primero que recibieron innumerables llamadas insultantes y amenazantes, lo que le obligó a desconectar sus líneas telefónicas.

Por su parte, el testimonio ofrecido por el práctico del puerto de Palamós, donde debía haber amarrado el barco *Moby Dada* con la gran parte de los efectivos policiales de refuerzo, echó por tierra el argumento defensivo desplegado por Rull, quien había manifestado anteriormente que la nave no podía atracar por imposibilidad física. El práctico fue contundente al señalar que “no había ningún impedimento para atracar; dos muelles estaban desocupados”.

La jornada de ayer, pues, no resultó ser muy favorable a las defensas, puesto que en los oídos del Tribunal quedarán las imágenes de la letrada en el tejado y unos policías en diáspora.

Sunkel &amp; Paz penalistas



El coronel de la Guardia Civil Diego Pérez de los Cobos, ayer.

# Sólo un 25% de las empresas cumple la Ley de Igualdad

**EN ESPAÑA/** La mayoría de empresas españolas no cumplen la norma, al contar con menos de un 40% de mujeres en sus consejos de administración.

Inma Benedito. Madrid

La brecha de género que separa a hombres y mujeres persiste en España, y apenas se ha estrechado en los últimos años. Uno de los escaparates de esta desigualdad es el mercado laboral, donde las mujeres cobran menos, trabajan en empleos más precarios y su presencia en cúpulas directivas es residual.

El denominado ‘techo de cristal’ se materializa en que sólo el 25% de las empresas españolas cumple con la Ley de Igualdad, según un estudio publicado ayer por Informa D&B.

Esto se suma a una mayor tasa de desempleo en mujeres que en hombres y en una elevada parcialidad en los contratos femeninos, como consecuencia de la jornada reducida (el 24,1% de mujeres frente a sólo un 7,3% de los hombres). Aunque cualquiera de los padres tienen la opción de estar hasta 12 años con jornada reducida para poder conciliar con el cuidado de los hijos, suele asociarse a la madre con este tipo de jornada, lo que termina repercutiendo en una menor promoción laboral y salarios más bajos (comparando trabajos equivalentes, el salario por hora de ellas es entre el 20% y el 35% inferior al de los hombres, según un informe de Caixa-Bank).

“Aunque tras la masiva movilización del 8 de marzo del pasado año las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han convertido en el principal tema de debate a la hora de hablar de discriminación profesional, lo cierto es que la presencia femenina en puestos de dirección sigue en los mismos niveles desde hace años”, explica Nathalie Gianese, Directora de Estudios de Informa D&B. Para la manifestación convocada este viernes por el Día de la Mujer, el Partido Popular anunció ayer que se desmarca de la misma, y no acudiría, al considerar “partidista” el manifiesto del 8-M.

El artículo 75 de la Ley de Igualdad de 2007 establece que las empresas debían llegar a una cifra equilibrada –al menos un 40%– de mujeres y hombres en sus consejos de administración en un plazo de ocho años, es decir, hasta



La proporción de directivas es mayor en pequeñas empresas.

**En el 64% de las empresas no hay mujeres directivas; a la inversa, esto sólo se da en el 9%**

**Las mujeres tienen un 30% menos de probabilidades de ser contratadas que los hombres**

2015. Doce años después, las compañías españolas siguen sin ponerse las pilas, hasta el punto de que en la mayoría de empresas españolas (el 64%), no hay ni una mujer ocupando un cargo directivo. Una situación que a la inversa apenas sucede en el 9,4% de las empresas. La situación, de hecho, ha empeorado en términos generales, ya que en 2014 era un 26,32% la cifra de empresas que contaban al menos con un 40% de mujeres en sus consejos.

El 25% citado hace referencia a todas las empresas, estén obligadas o no a cum-

plir dicha ley. Lo sorprendente es que, si se observa únicamente las compañías que deberían cumplirla (aquellas que no presentan cuentas abreviadas) la proporción de entidades con mujeres en sus consejos cae al 12,9%, lo que, como señala Informa, “pone en evidencia la poca eficacia de esta ley, criticada por ser *blanda*, ya que carece de sanciones en caso de incumplimiento”. Esto quiere decir que son precisamente las empresas grandes las que más suspenden en Igualdad. “Se observa una proporción mayor de mujeres en las empresas pequeñas que en las grandes”, señala el estudio. En el Ibx 35, la proporción de mujeres en cargos directivos alcanza sólo el 22,8%, aunque el salto es relevante. En 2005 apenas lo cumplían el 3,3%.

La situación tampoco mejora a nivel estatal (en los Consejos de Administración de compañías participadas por el Estado). De las 1.583 empresas analizadas, sólo el 21,98% cumple con la ley.

Como ocurre con las diferencias por sectores, donde hay empleos con mayor presencia femenina, como enfermería; frente a otros menos asociados a la mujer, como telecomunicaciones (sólo cuenta con un 12% de graduadas, según la OCDE); los departamentos con más directivas son recursos humanos, calidad, y publicidad (más del 29% de mujeres en todos los casos), frente a dirección general, gerencia o dirección técnica, que registran la menor presencia.

Asimismo, sectores con alta presencia femenina, como comercio (25,5%), hostelería (27,6%), sanidad (38,9%) y educación (40,5%) son los que cuentan con más directivas, frente a una menor presencia en comunicaciones (17%), transportes (18,4%) e industria (20,9%).

Por comunidades, sólo se encuentran por encima de la media en porcentaje de directivas Asturias (28,2%), Galicia (27,5%), Canarias (26,9%), Madrid (26,7%) y Baleares (25,3%).

### Brecha en la contratación

Quien pudiera pensar que el ‘techo de cristal’ no existe, y que esta diferencia se debe a una menor cualificación de las empleadas, se topará con que la brecha de género existe incluso en el momento de la contratación, a igual cualificación. Entre dos empleados con las mismas características profesionales, uno hombre y una mujer; las mujeres tienen un 30% menos de probabilidades de acceder a un proceso de contratación que los hombres, según se desprende de un informe publicado ayer por CaixaBank.

Si además hay hijos de por medio, la discriminación es todavía mayor, y penaliza sólo a la mujer. “Una mujer con descendencia tiene un 35,9% menos de probabilidades de recibir una llamada para una entrevista de trabajo que un hombre con las mismas características”, apunta el informe. Para la realización del mismo, se enviaron más de 5.600 currículums ficticios, uno de un hombre, y otro de una mujer, de igual cualificación, a cada una de 1.372 ofertas de trabajo reales en Madrid y Barcelona.