



LLORENTE & CUENCA

Cobertura evento
Adirelab 22/06/18

www.llorenteycuenca.com

Índice

Fecha	Titular/Medio	Pág.	Docs.
25/06/18	La brecha salarial de género, uno de los principales retos para las empresas españolas según ADiReLab / Periodico del Talento	3	2
25/06/18	La brecha salarial de género, un reto para las empresas españolas según ADiReLab / Equipos Y Talento	5	2
25/06/18	Brecha salarial, un concepto jurídico indeterminado con pocas sentencias / Confilegal	7	3
22/06/18	La brecha salarial de género, uno de los principales retos para las empresas españolas, según ADiReLab / InterEconomia.com	10	2
22/06/18	La brecha salarial de género es uno de los principales retos para las empresas, según ADiReLab / EFE Empresas	12	2

La brecha salarial de género, uno de los principales retos para las empresas españolas según ADiReLab

Lunes, 25 de junio de 2018



La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales reúne en Madrid a más de 80 directivos de relaciones laborales y expertos en la jornada La brecha salarial de género y la protección de datos de empleados. La falta de una metodología o la diversidad de factores condicionantes, algunas de las causas que explican la brecha salarial. Fijación de cuotas en los consejos de administración y órganos de dirección o medidas gubernamentales que ayuden a la conciliación son algunas de las iniciativas

planteadas para su reducción. La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) ha reunido a 80 directivos de relaciones laborales de las principales empresas del país para reflexionar sobre los retos que afrontan las empresas en materia de brecha salarial de género y sobre la adaptación de los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales al nuevo Reglamento europeo de protección de datos. Los expertos asistentes han coincidido en que la gestión de la brecha salarial es uno de los principales retos para las empresas españolas, ya que no es una tarea fácil al no existir una metodología común ni parámetros específicos en la normativa que contenga indicadores de medición cuantitativos y cualitativos y, además, hay múltiples factores que pueden explicar la existencia de la brecha como educación, antigüedad, tipo de contrato, ocupación o sector, entre otros. Álvaro Álvarez, Secretario General de ManpowerGroup, y Antonio de la Fuente, presidente de ADiReLab, han abierto el acto y han dado paso a dos mesas de debate. El acto ha contado con el apoyo institucional de Baker McKenzie, ManpowerGroup, Gestolasa y LLORENTE & CUENCA. Durante la primera mesa, moderada por Pablo Tauroni, Director de Relaciones Laborales de El Corte Inglés, los ponentes han puesto de manifiesto la dificultad que están afrontando las empresas para identificar la brecha salarial. La Magistrada de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, Concepción Esther Morales, ha destacado que no existe una definición en la ley de la brecha salarial y que se trata de un concepto jurídico indeterminado, que tendrá que ser definido por los tribunales. Isabel Alonso Matey, Vicepresidenta y miembro del Comité de Gobierno Corporativo de EJE&CON, ha añadido que para reducir la brecha salarial es necesaria la voluntad empresarial y que las cuotas acortan procesos pero pueden devaluar los méritos.

Audiencia: 124

Ranking: 3

VPE: 0,25

Página: 2

Tipología: online

En este sentido, Antonio Pérez , Secretario General de Fetico , ha recordado que la implementación de los planes de igualdad en las empresas no es demasiado extensa y que la falta de registro y control de los planes ha ocasionado que empresas de más de 250 trabajadores no los tengan. La segunda mesa de debate ha abordado el reto de la adaptación de los departamentos de RRHH al nuevo Reglamento europeo de protección de datos de los empleados. Durante la ronda moderada por Carlos de la Torre, of counsel de Baker McKenzie y vicepresidente de ADiReLab , los ponentes han recordado que la gestión de los datos de los empleados es un proceso continuo que requiere una adaptación y revisión periódica. Mar España , Directora General de la Agencia Estatal de Protección de Datos (AEPD) , ha declarado que la AEPD afronta el reto de trabajar con los grupos parlamentarios y el gobierno para aprobar de manera urgente el Proyecto de Ley Orgánica en la materia. Además, ha avanzado que en este Proyecto de Ley, en el que se encuentra trabajando la Agencia, el Delegado de Protección de Datos en la empresa no tendrá responsabilidad a título personal. También ha destacado que la Agencia debe adaptar y profesionalizar su conocimiento transfronterizo en inglés. La directora ha ofrecido a ADiReLab la oportunidad de trabajar de manera conjunta para aclarar las cuestiones relevantes de protección de datos de empleados y su incidencia en las relaciones laborales. Asimismo, Cecilia Álvarez, presidenta de la Asociación Profesional Española de Privacidad , ha confirmado que es sumamente importante contar con profesionales bien formados que tengan expertise suficiente en la materia, pues considera que la privacidad no equivale a seguridad, sino que es una parte pequeña de ella cuya gestión no es fácil. Finalmente, Juan Montero , Director de Competencia, Regulación y Privacidad de Telefónica , ha presentado la experiencia práctica del Grupo de adecuación en el cumplimiento del Reglamento Europeo de Protección de Datos en relación a los datos personales de los empleados. Mediante esta jornada, ADiReLab continúa su apuesta por el desarrollo de los profesionales de relacionales laborales, al generar un espacio de debate en el que se traten temas de referencia en este sector. La entrada se publicó primero en Periodico del Talento .

La brecha salarial de género, un reto para las empresas españolas según ADiReLab

Lunes, 25 de junio de 2018



ADiReLab analiza los retos que plantea la brecha salarial y la protección de datos para las empresas 25/06/2018 La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales reúne en Madrid a más de 80 directivos de relaciones laborales y expertos en la jornada "La brecha salarial de género y la protección de datos de empleados". En ella se ha puesto de

manifiesto datos como que la falta de una metodología o la diversidad de factores condicionantes son algunas de las causas que explican la brecha salarial. La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) ha analizado algunos de los retos que afrontan las empresas en materia de brecha salarial de género y sobre la adaptación de los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales al nuevo Reglamento europeo de protección de datos. Los expertos asistentes a la jornada -celebrada con el apoyo institucional de Baker McKenzie, ManpowerGroup, Gestolasa y Llorente & Cuenca- han coincidido en que la gestión de la brecha salarial es uno de los principales retos para las empresas españolas, ya que no es una tarea fácil al no existir una metodología común ni parámetros específicos en la normativa que contenga indicadores de medición cuantitativos y cualitativos y, además, hay múltiples factores que pueden explicar la existencia de la brecha como educación, antigüedad, tipo de contrato, ocupación o sector, entre otros. Álvaro Álvarez, Secretario General de ManpowerGroup, y Antonio de la Fuente, presidente de ADiReLab, han abierto el acto y han dado paso a dos mesas de debate. Durante la primera mesa, moderada por Pablo Tauroni, Director de Relaciones Laborales de El Corte Inglés, los ponentes han puesto de manifiesto la dificultad que están afrontando las empresas para identificar la brecha salarial. La Magistrada de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, Concepción Esther Morales, ha destacado que no existe una definición en la ley de la brecha salarial y que se trata de "un concepto jurídico indeterminado, que tendrá que ser definido por los tribunales". Isabel Alonso Matey, Vicepresidenta y miembro del Comité de Gobierno Corporativo de EJE&CON, ha añadido que para reducir la brecha salarial es necesaria la "voluntad empresarial" y que las cuotas "acortan procesos" pero "pueden devaluar los méritos". En este sentido, Antonio Pérez, Secretario General de Fetico, ha recordado que "la implementación de los planes de igualdad en las empresas no es demasiado extensa" y que "la falta de registro y control de los planes ha ocasionado que empresas de más de 250 trabajadores no los tengan". La segunda mesa de debate ha abordado el reto de la adaptación de los departamentos de RRHH al nuevo

Audiencia: 8.332

Ranking: 5

VPE: 29,99

Página: 2

Tipología: online

Reglamento europeo de protección de datos de los empleados. Durante la ronda moderada por Carlos de la Torre, of counsel de Baker McKenzie y vicepresidente de ADiReLab, los ponentes han recordado que la gestión de los datos de los empleados es un proceso continuo que requiere una adaptación y revisión periódica. Mar España, Directora General de la Agencia Estatal de Protección de Datos (AEPD), ha declarado que la AEPD afronta el reto de trabajar con los grupos parlamentarios y el gobierno para aprobar de manera urgente el Proyecto de Ley Orgánica en la materia. Además, ha avanzado que en este Proyecto de Ley, en el que se encuentra trabajando la Agencia, el Delegado de Protección de Datos en la empresa no tendrá responsabilidad a título personal. También ha destacado que la Agencia debe adaptar y profesionalizar su conocimiento transfronterizo en inglés. La directora ha ofrecido a ADiReLab la oportunidad de trabajar de manera conjunta para aclarar las cuestiones relevantes de protección de datos de empleados y su incidencia en las relaciones laborales. Asimismo, Cecilia Álvarez, presidenta de la Asociación Profesional Española de Privacidad, ha confirmado que es sumamente importante contar con profesionales bien formados que tengan expertise suficiente en la materia, pues considera que la privacidad no equivale a seguridad, sino que es una parte pequeña de ella cuya gestión no es fácil. Finalmente, Juan Montero, Director de Competencia, Regulación y Privacidad de Telefónica, ha presentado la experiencia práctica del Grupo de adecuación en el cumplimiento del Reglamento Europeo de Protección de Datos en relación a los datos personales de los empleados.

Brecha salarial, un concepto jurídico indeterminado con pocas sentencias

Lunes, 25 de junio de 2018



por | 25 junio, 2018 La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) reunió el pasado viernes a 80 directivos de relaciones laborales de las principales empresas del país para reflexionar sobre los retos que afrontan las empresas en materia de brecha salarial de género, un concepto jurídico indeterminado con pocas resoluciones judiciales. Un debate que dejó claro la necesidad de buscar una solución que afecta a más de la mitad de la población española. PUBLICIDAD PUBLICIDAD Los expertos

asistentes coincidieron en que la gestión de la brecha salarial es uno de los principales retos para las empresas españolas, ya que no es una tarea fácil al no existir una metodología común ni parámetros específicos en la normativa que contenga indicadores de medición cuantitativos y cualitativos y, además, hay múltiples factores que pueden explicar la existencia de la brecha como educación, antigüedad, tipo de contrato, ocupación o sector, entre otros. En este debate abierto intervinieron, Isabel Alonso Matey, vicepresidente de la asociación EJE&CON, la magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Concepción Esther Morales y Antonio Pérez, secretario general del sindicato FETICO, moderados por Pablo Tauroni, director de Relaciones Laborales de El Corte Inglés. Desde el punto de vista de Morales, magistrada especializada en derecho del trabajo, el concepto de brecha salarial es muy indeterminado a nivel jurídico. PUBLICIDAD PUBLICIDAD Señaló que habría que definirlo mejor. Se habla de ello en siete sentencias, especialmente en una de febrero pasado, dictada por el TSJ de Andalucía. Al final somos los jueces los que tenemos, con nuestros fallos, que definir el concepto con lo cual se nos puede acusar de tener talante legislador; comentó. En opinión de Alonso Matey, para reducir la brecha salarial es necesaria la voluntad empresarial y que las cuotas acortan procesos como principal elemento de valor añadido pero pueden devaluar los méritos de quien realmente merezca esa promoción profesional. PUBLICIDAD PUBLICIDAD A su juicio estas medidas lo que hacen, de alguna forma, es reducir la brecha salarial existente. Según datos de la Unión Europea sobre brecha salarial, la brecha salarial en España está en un 14,9 %, un 1,9 % por debajo del resto de Europa, que se encuentra en el 16,8 %. En este sentido, desde EJE&CON se ha impulsado un Código de Buenas Prácticas con una serie de recomendaciones que bien aplicadas pueden ayudar a reducir las

diferencias salariales entre hombres y mujeres. La adopción del Código de Buenas Prácticas contribuirá a la mejora de la competitividad mediante la captación de talento femenino al frente de las empresas, opina Alonso Matey. Desde el punto de vista de la vicepresidente de EJE&CON, el nuevo permiso de paternidad que ahora depende de un fallo del Tribunal Constitucional podría ser una medida positiva en la mejor incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Sin embargo, por la experiencia vista, las reducciones de jornadas no ayudan a la mujer en su carrera profesional, sino todo lo contrario. Necesitamos otro tipo de medidas flexibles que nos ayuden a realizar nuestro trabajo y romper la cultura actual de presentido, señala. La brecha salarial en España se encuentra en un 14,9 por ciento, por debajo de la media europea, que es de un 16,8 por ciento. Pocas empresas tienen planes de igualdad. Por su parte, Pérez, de FETICO, recordó que la implementación de los planes de igualdad en las empresas no es demasiado extensa. La ley habla que los tengan las empresas con más de 250 profesionales pero no todas las tienen. Han faltado métodos de registro y control para supervisar esta actividad. En estos diez años de los planes de igualdad reconoce que se ha superado cualquier sesgo ideológico y que las empresas pese a lo que dijo CEOE en su día, pueden gestionar dichos planes sin problemas organizativos importantes. La brecha salarial del 14 %, es un hecho. Las mujeres cobran menos, por eso cualquier normativa que se apruebe debería eliminar esas barreras que tienen las mujeres en su carrera profesional. También sería el momento de extender los planes de igualdad a las pymes. El problema es quién lo va a gestionar en estas pequeñas estructuras para evitar que la desigualdad en el empleo genere la brecha salarial de la que estamos hablando. La negociación colectiva puede hacer mucho de cara a la brecha salarial, en opinión del sindicalista, y evitar que algunos trabajos se masculinicen o feminicen en diferentes categorías profesionales. Cuanta más igualdad profesional exista, menos brecha salarial se producirá a posteriori, apunta. Auditorías en materia salarial. Que en la propuesta del PSOE se hable de hacer auditorías en materia salarial y de condiciones de trabajo lo ve con prudencia, lo mismo que la creación de una Oficina contra la discriminación. Son medidas que habrá que ver como funcionan. Morales cree que ante los tribunales es recurrible que por el mismo trabajo hombre y mujer cobren de forma diferente. Hay que luchar contra esta discriminación. En ese tipo de pleitos, la magistrada dejó abierto a que si se lograba demostrar esa brecha salarial, además de cobrar aquella cantidad no percibida se podría lograr otra por daños morales. Los jueces nos estamos formando en estos momentos en perspectiva de género para conocer mejor esos casos, reveló. También apuntó que en la Exposición de Motivos de dicha proposición de Ley presentada recientemente en el Congreso de los Diputados se introduce otro tipo nuevo de discriminación junto a la directa e indirecta que es la de por omisión o inacción. Se trata de decirle a las empresas que no pueden estar paradas y que deben, si tienen brecha salarial, poner en marcha las medidas oportunas para luchar contra esta lacra. Lo importante además es que el plan de igualdad desde un punto de vista práctico sea realmente aplicable, explica. Los ponentes recordaron como la excesiva contratación temporal está penando sobre todo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo con sueldos inferiores a otros profesionales con contratos más estables. También creen que los convenios colectivos a todos los niveles desde la negociación colectiva pueden ser elementos correctores de dicha brecha salarial. Lo más

Audiencia: 15.431

Ranking: 5

VPE: 64,81

Página: 3

Tipología: online

importante es educar a todas las partes en esa cultura inclusiva y de igualdad, finalmente concluyeron.

La brecha salarial de género, uno de los principales retos para las empresas españolas, según ADiReLab

Viernes, 22 de junio de 2018



La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales reúne en Madrid a más de 80 directivos de relaciones laborales y expertos en la jornada La brecha salarial de género y la protección de datos de empleados. PUBLICIDAD La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) ha reunido a 80 directivos de relaciones

laborales de las principales empresas del país para reflexionar sobre los retos que afrontan las empresas en materia de brecha salarial de género y sobre la adaptación de los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales al nuevo Reglamento europeo de protección de datos. Los expertos asistentes han coincidido en que la gestión de la brecha salarial es uno de los principales retos para las empresas españolas, ya que no es una tarea fácil al no existir una metodología común ni parámetros específicos en la normativa que contenga indicadores de medición cuantitativos y cualitativos y, además, hay múltiples factores que pueden explicar la existencia de la brecha como educación, antigüedad, tipo de contrato, ocupación o sector, entre otros. Álvaro Álvarez, Secretario General de ManpowerGroup, y Antonio de la Fuente, presidente de ADiReLab, han abierto el acto y han dado paso a dos mesas de debate. El acto ha contado con el apoyo institucional de Baker Mckenzie, ManpowerGroup, Gestolasa y LLORENTE & CUENCA. PUBLICIDAD La falta de una metodología o la diversidad de factores condicionantes, algunas de las causas que explican la brecha salarial Durante la primera mesa, moderada por Pablo Tauroni, Director de Relaciones Laborales de El Corte Inglés, los ponentes han puesto de manifiesto la dificultad que están afrontando las empresas para identificar la brecha salarial. La Magistrada de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, Concepción Esther Morales, ha destacado que no existe una definición en la ley de la brecha salarial y que se trata de un concepto jurídico indeterminado, que tendrá que ser definido por los tribunales. Isabel Alonso Matey, Vicepresidenta y miembro del Comité de Gobierno Corporativo de EJE&CON, ha añadido que para reducir la brecha salarial es necesaria la voluntad empresarial y que las cuotas acortan procesos pero pueden devaluar los méritos. En este sentido, Antonio Pérez, Secretario General de Fetico, ha recordado que la implementación de los planes de igualdad en las empresas no es demasiado extensa y que la falta de registro y control de los planes ha ocasionado que empresas de más de 250 trabajadores no los tengan. La segunda mesa de debate ha abordado el reto de la adaptación de los departamentos de RRHH al nuevo Reglamento europeo de protección

de datos de los empleados. Durante la ronda moderada por Carlos de la Torre, of counsel de Baker McKenzie y vicepresidente de ADiReLab, los ponentes han recordado que la gestión de los datos de los empleados es un proceso continuo que requiere una adaptación y revisión periódica. Fijación de cuotas en los consejos de administración y órganos de dirección o medidas gubernamentales que ayuden a la conciliación son algunas de las iniciativas planteadas para su reducción. María España, Directora General de la Agencia Estatal de Protección de Datos (AEPD), ha declarado que la AEPD afronta el reto de trabajar con los grupos parlamentarios y el gobierno para aprobar de manera urgente el Proyecto de Ley Orgánica en la materia. Además, ha avanzado que en este Proyecto de Ley, en el que se encuentra trabajando la Agencia, el Delegado de Protección de Datos en la empresa no tendrá responsabilidad a título personal. También ha destacado que la Agencia debe adaptar y profesionalizar su conocimiento transfronterizo en inglés. La directora ha ofrecido a ADiReLab la oportunidad de trabajar de manera conjunta para aclarar las cuestiones relevantes de protección de datos de empleados y su incidencia en las relaciones laborales. PUBLICIDAD Asimismo, Cecilia Álvarez, presidenta de la Asociación Profesional Española de Privacidad, ha confirmado que es sumamente importante contar con profesionales bien formados que tengan expertise suficiente en la materia, pues considera que la privacidad no equivale a seguridad, sino que es una parte pequeña de ella cuya gestión no es fácil. Finalmente, Juan Montero, Director de Competencia, Regulación y Privacidad de Telefónica, ha presentado la experiencia práctica del Grupo de adecuación en el cumplimiento del Reglamento Europeo de Protección de Datos en relación a los datos personales de los empleados. Mediante esta jornada, ADiReLab continúa su apuesta por el desarrollo de los profesionales de relaciones laborales, al generar un espacio de debate en el que se traten temas de referencia en este sector.

La brecha salarial de género es uno de los principales retos para las empresas, según ADiReLab

Viernes, 22 de junio de 2018



La gestión de la brecha salarial es uno de los principales retos para las empresas españolas según ha señalado la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales que ha reunido en Madrid a más de 80 directivos de relaciones laborales y expertos en la jornada La brecha salarial de género y la protección de datos de empleados. Según los expertos, la brecha salarial no es una tarea fácil al no existir una metodología común ni parámetros específicos en la normativa que contenga indicadores de medición cuantitativos y cualitativos. Además,

hay múltiples factores que pueden explicar la existencia de la brecha como educación, antigüedad, tipo de contrato, ocupación o sector, entre otros, según ha señalado ADiReLab en un comunicado. El secretario general de ManpowerGroup, Álvaro Álvarez, y el presidente de ADiReLab, Antonio de la Fuente, han abierto el acto que ha contado con el apoyo institucional de Baker Mckenzie, ManpowerGroup, Gestolasa y Llorente & Cuenca. Las empresas afrontan la dificultad de identificar la brecha salarial. Durante la primera mesa, moderada por Pablo Tauroni, director de Relaciones Laborales de El Corte Inglés, los ponentes han puesto de manifiesto la dificultad que están afrontando las empresas para identificar la brecha salarial. La magistrada de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, Concepción Esther Morales, ha destacado que no existe una definición en la ley de la brecha salarial y que se trata de un concepto jurídico indeterminado, que tendrá que ser definido por los tribunales. La vicepresidenta y miembro del Comité de Gobierno Corporativo de EJE&CON, Isabel Alonso Matey, ha añadido que para reducir la brecha salarial es necesaria la voluntad empresarial y que las cuotas acortan procesos pero pueden devaluar los méritos. En este sentido, el secretario General de Fetico, Antonio Pérez, ha recordado que la implementación de los planes de igualdad en las empresas no es demasiado extensa y que la falta de registro y control de los planes ha ocasionado que empresas de más de 250 trabajadores no los tengan. La segunda mesa de debate ha abordado el reto de la adaptación de los departamentos de Recursos Humanos al nuevo Reglamento europeo de protección de datos de los empleados. Durante la ronda moderada por Carlos de la Torre, of counsel de Baker McKenzie y vicepresidente

de ADiReLab , los ponentes han recordado que la gestión de los datos de los empleados es un proceso continuo que requiere una adaptación y revisión periódica. La directora General de la Agencia Estatal de Protección de Datos (AEPD), Mar España , ha señalado que la AEPD afronta el reto de trabajar con los grupos parlamentarios y el gobierno para aprobar de manera urgente el Proyecto de Ley Orgánica en la materia. Además, ha avanzado que en este Proyecto de Ley, en el que se encuentra trabajando la Agencia, el delegado de Protección de Datos en la empresa no tendrá responsabilidad a título personal. También ha destacado que la Agencia debe adaptar y profesionalizar su conocimiento transfronterizo en inglés. La presidenta de la Asociación Profesional Española de Privacidad, Cecilia Álvarez, ha confirmado que es sumamente importante contar con profesionales bien formados que tengan expertise suficiente en la materia, pues considera que la privacidad no equivale a seguridad, sino que es una parte pequeña de ella cuya gestión no es fácil. Por último, el director de Competencia, Regulación y Privacidad de Telefónica, Juan Montero , ha presentado la experiencia práctica del Grupo de adecuación en el cumplimiento del Reglamento Europeo de Protección de Datos en relación a los datos personales de los empleados. Noticias Relacionadas: La brecha salarial entre hombres y mujeres sube tras la maternidad, según Empleo La hostelería es el sector con menor brecha salarial, según Exceltur Empleo negocia 24 medidas contra la brecha salarial con patronal y sindicatos España aprueba con cinco en materia de brecha salarial, según Spotahome