



Apunt Jurídic. Marta Montserrat

EL DELEGAT DE PREVENCIÓ I LA SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA DE CANTÀBRIA NÚM. 618/2008.

Origen i funció del Delegat o Delegada de Prevenció

Els Delegats de Prevenció són una figura prevista per l'article 35 de la LPRL, creada amb l'objectiu de garantir la participació dels treballadors en la vigilància i promoció de la seguretat i la salut dins de l'empresa.

Són designats pels representants legals dels treballadors (delegats de personal o membres del comitè d'empresa) i

exerceixen funcions específiques en matèria preventiva. Formen part o col·laboren estretament amb el Comitè de Seguretat i Salut, òrgan paritari de consulta i participació en matèria de prevenció.

Les seves funcions principals (art. 36 LPRL) inclouen:

- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de la prevenció.
- Promoure la cooperació dels treballadors en matèria de seguretat i salut.
- Ser consultats sobre decisions que puguin afectar la seguretat o la salut laboral.
- Vigilar i controlar el compliment de la normativa preventiva.
- Participar en visites, inspeccions, avaluacions i investigacions d'accidents o incidents.

Aquesta activitat pot requerir desplaçaments a altres centres de treball o obres, per visitar instal·lacions o assistir a reunions de caràcter preventiu.

Els drets i garanties dels Delegats de Prevenció es troben principalment regulats en:

- Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, articles 35 a 37.
- Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015), article 68, sobre garanties representatives.
- Convenis col·lectius del sector o empresa, que poden desenvolupar aspectes concrets (hores de crèdit, mitjans materials, etc.).
- Directiva 89/391/CEE (Directiva Marc europea sobre seguretat i salut).
- Conveni 155 de l'OIT, que estableix que les mesures de seguretat i salut no poden implicar cap càrrega econòmica per als treballadors.

L'obligació de proporcionar mitjans i cobrir els costos

L'article 37.2 de la LPRL estableix expressament que:

"L'empresari haurà de proporcionar als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions.

El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els Delegats de Prevenció.”

Aquesta redacció implica una obligació directa de l'empresa de garantir que els Delegats disposin dels recursos i facilitats necessàries per complir la seva tasca.

Tot i que la llei no enumera quins són exactament aquests “mitjans”, la doctrina i la jurisprudència han interpretat que els desplaçaments necessaris per exercir les funcions preventives formen part d'aquests mitjans.

El Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, en la Sentència núm. 618/2008, de 14 de juliol, va resoldre un conflicte col·lectiu presentat per diverses organitzacions sindicals contra una entitat que no abonava regularment els desplaçaments dels Delegats de Prevenció.

El Tribunal estableix que:

- L'expressió “mitjans necessaris” de l'article 37.2 LPRL inclou els gastos de desplaçament.
- L'obligació de l'empresari és imperativa i no depèn d'un acord o conveni col·lectiu.
- El cost de les mesures preventives no pot recaure en cap cas sobre el treballador, d'acord amb l'article 14.5 LPRL, la Directiva 89/391/CEE i el Conveni 155 de l'OIT.
- Sense aquesta cobertura, el Delegat de Prevenció no podria exercir eficaçment les seves funcions, la qual cosa vulneraria el dret a una protecció efectiva en matèria de seguretat i salut.
- Ara bé, la sentència també adverteix que aquest dret no pot exercir-se de manera abusiva o desproporcionada, i que els desplaçaments han d'estar justificats i vinculats a funcions preventives reals.

Criteris i recomanacions per a les empreses

Des de la perspectiva empresarial, és recomanable que les empreses:

1. Estableixin un procediment intern clar per gestionar els desplaçaments dels Delegats de Prevenció:
 - Definint quins supòsits justifiquen el desplaçament (reunions del Comitè, visites a centres, investigacions d'accidents, etc.).
 - Determinant un sistema d'autorització o comunicació prèvia, per coordinar-se amb l'empresa sense limitar el dret de representació.
 - Establint un mecanisme de justificació documental (bitllets, quilometratge, factures o dietes).
2. Assumeixin els costos corresponents (transport, dietes, quilometratge) quan el desplaçament sigui necessari i justificat, utilitzant els mateixos criteris que per a altres desplaçaments de treballadors.
3. Informin els comandaments i responsables de prevenció d'aquestes obligacions, per assegurar un tracte homogeni i evitar interpretacions errònies o conflictes.
4. Vetllin per la racionalitat i proporcionalitat: la jurisprudència reconeix aquest dret, però també exigeix que el seu exercici sigui responsable i ajustat a les necessitats preventives reals.
5. Documentin les actuacions i els pagaments relacionats amb desplaçaments de Delegats, com a garantia davant possibles reclamacions o inspeccions.



Apunt Fiscal. Joan Viaña

FISCALITAT DE LA PENSIÓ COMPENSATÒRIA EN CAS DE DIVORCI.

Tractem avui el cas de divorci en que hi ha un desequilibri econòmic per part d' un dels membres de la parella (normalment la dona), i es preveu que per que aquest desequilibri no sigui tant extrem es pagui una quantitat, que pot fer se en forma d'una renda mensual o anual, o fins i tot en la entrega d' algun bé.

No pretenc ara aquí comentar els aspectes civils, ni en quins casos pertoca o no, sabent això sí que s' hi pot arribar per mutu acord o bé per decisió del jutge en un procediment de divorci contencios. El que jo explico és estrictament la tributació que

se' n deriva d' aquesta pensió compensatòria.

En primer lloc cal distingir ho de figures afins com una indemnització per raó del treball realitzat, que es una altra cosa i que està exempta per qui ho rep i no es deduïble per qui ho entrega. Tampoc ens referim a les anualitats per aliments que s' entreguen per els fills.

La pensió compensatòria consistirà per exemple en que el marit entregui 1.000 euros cada mes a la seva ex. La fiscalitat recau en que per el receptor es considera una renda de treball. Sí, si, una renda de treball que es sumarà a altres percepcions que tingui que vagin a la part general de la base imposable. Es a dir, tributarà en tota la seva força progressiva.

Per el que paga, reduirà la seva base imposable general, per tant també li reduirà el caràcter progressiu de l' IRPF i pagarà menys.

Fins aquí podem dir que fins i tot hi ha un cert equilibri. Que es trenca fàcilment en casos en que es substitueix el pagament d' una pensió mensual per un tant alçat (pensem en que durant els tràmits de separació es habitual que un digui, prefereixo pagar de cop 200.000 euros, però tanco el tema i no vull tenir cap més relació) (O li entrego el pis de la platja i s' ha acabat).

Doncs en aquests casos qui ho rep tindrà un terrible guany patrimonial, que tot i que pugui gaudir d' una reducció del 30 % per irregular, el tipus de gravamen se li enfilirà gairebé al 50 % degut al caràcter progressiu de l' IRPF.

A més qui ho paga si no té prou base imposable per reduir els 200.000 euros entregats, no podrà compensar aquestes bases negatives a exercicis futurs. I si entrega l' apartament de la platja tindrà un guany patrimonial al seu IRPF per diferència entre el valor d' adquisició i el de transmissió. Així que si no vols tornar a veure a l' ex, acaba sent més econòmic programar una transferència periòdica.

Per acabar diré que si a més la parella no estava casada, o sigui que era una parella de fet, el Tribunal Suprem ha considerat que no es dona el supòsit de la pensió compensatòria entre cònjuges, ja que no ho son, i el perceptor tributarà per la renda rebuda, però el pagador no s'ho podrà reduir en cap mesura.

Pensin abans de casar se o ajuntar se, però sobretot quan acabin la relació.



Apunt Laboral. Montse Cerqueda

QUÈ ÉS EL TREBALL A DISTÀNCIA I COM ES DIFERENCIA DEL TELETREBALL?

- El treball a distància és una forma d'organització laboral en la qual l'activitat es realitza fora dels locals de l'empresa, en el domicili del treballador o en un lloc triat per aquest, durant tota o part de la jornada, de manera regular.
- El teletreball és una modalitat específica de treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

Perquè es consideri regular, almenys el 30% de la jornada ha de desenvolupar-se a distància en un període de referència de tres mesos, tret que la negociació col·lectiva estableixi un percentatge inferior

Quins són els requisits i drets fonamentals en el treball a distància?

El treball a distància és voluntari per a totes dues parts i reversible, no podent imposar-se unilateralment ni per modificació substancial de condicions de treball

Ha de formalitzar-se mitjançant acord escrit, que pot incorporar-se al contracte inicial o en un moment posterior, i ha de contenir un inventari de mitjans, compensació de despeses, horari, lloc de prestació, mecanismes de control, entre altres. Els treballadors a distància tenen els mateixos drets que els presencials, incloent-hi retribució, estabilitat, formació, promoció, conciliació i adaptació de jornada. L'empresa ha de dotar i mantenir els mitjans necessaris i compensar les despeses derivades del treball a distància. L'incompliment de les obligacions formals constitueix infracció greu sancionable.

Quines especialitats existeixen en matèria de seguretat, salut i control?

La protecció en matèria de seguretat i salut és aplicable en els mateixos termes que per al treball presencial, devent l'avaluació de riscos centrar-se en la zona habilitada per al treball i prestant especial atenció a factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. L'empresa pot realitzar l'avaluació mitjançant qüestionaris o visites justificades i consentides. Es reconeix el dret a la desconexió digital i a la protecció de dades, devent l'empresa establir polítiques internes amb participació de la representació legal dels treballadors. El temps de treball efectiu inclou els períodes d'avaría o incidències tècniques no imputables al treballador.

En els supòsits de possibles discrepàncies que es puguin produir entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària de la reducció i el seu moment de gaudi es preveu legalment la resolució d'aquestes controvèrsies davant la jurisdicció social.



Apunt FLC. Lucía López Alé,
gerent

VUITENA EDICIÓ DEL SALÓ DE L'OCUPACIÓ AMB L'OBJECTIU DE PROMOURE L'OCUPACIÓ I LES NOVES OPORTUNITATS LABORALS

La **Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya** participa de nou al Saló de l'Ocupació que es celebra els dies 15 i 16 d'octubre al palau 8 del recinte de Montjuïc

Enguany la intel·ligència artificial, la requalificació, l'actualització de competències i les oportunitats en els sectors de més demanda són els eixos protagonistes del programa que presenta aquest any el **Saló de l'Ocupació**.

La Fundació estarà present amb un espai expositiu al Palau 8 (Stand Z10) i comptarà amb la seva **Aula Mòbil** a l'espai Descobreix, on la l'entitat paritària posarà a disposició de les persones que s'acostin a visitar l'estand un simulador de realitat virtual de maquinària amb el què podran provar retroexcavadora mixta i carretons frontals, per al maneig de maquinària d'elevació i maquinària de moviment de terres.

Aquests simuladors es fan servir en la formació dels alumnes de la Fundació, juntament amb les pràctiques reals que realitzen amb la maquinària. Són recursos que la Fundació utilitza com a millora qualitativa en la formació pràctica que realitza als seus centres de formació.

L'ORIENTACIÓ COM A PUNT FOCAL

L'orientació serà un altre dels punts forts en aquesta edició i la Fundació comptarà amb l'equip d'orientació, que informará i assessorará els visitants per apropar-los a la construcció; un sector ple de sortides professionals, on poder adreçar-se i apostar per una qualificació de qualitat en construcció sostenible, digital i industrialitzada.

L'entitat paritària compta amb el seu propi portal d'ocupació **Construyendoempleo.com** que és la plataforma de referència per a empreses i professionals del sector, amb més de 70.000 candidats inscrits i publicació diària d'ofertes laborals del sector.

L'equip d'orientació també assessorará als visitants sobre l'**Acreditació de Competències Professionals** al sector de la construcció, sistema que acredita oficialment les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral permetent acreditar estàndards de competència que formen part d'un certificat professional d'un cicle formatiu o d'un curs d'especialització d'FP.

SALÓ DE L'OCUPACIÓ 2025

El Saló de l'Ocupació torna els dies 15 i 16 d'octubre al recinte de Montjuïc amb més de 160 activitats pensades per impulsar la carrera professional, facilitar un canvi de feina i afavorir la inserció laboral a qualsevol franja d'edat. El programa posarà el focus en la irrupció de la intel·ligència artificial, la requalificació i actualització de competències, les oportunitats en sectors amb més demanda, la inclusió i la diversitat, i el benestar laboral. Enguany, a més, es vol potenciar especialment el contacte directe dels visitants amb empreses que cerquen incorporar talent a curt termini.

Aquest any el Saló comptarà amb empreses repartides en 6 *marketplaces* que oferiran candidatures en àmbits com l'economia blava, TIC, comerç, biomedicina i salut, empreses del sector *retail* i empreses del *22@Network*.

Acredita't de forma gratuïta i vine a visitar-nos a l'stand Z10 del Palau 8



**FUNDACIÓN
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓN**
Catalunya