



Apunt Jurídic. Marta Montserrat

QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

El Pla d'Igualtat és un instrument de gestió interna que recull un conjunt ordenat de mesures concretes encaminades a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe o gènere dins l'empresa.

Aquest pla ha de ser resultat d'un diagnòstic previ de la situació de l'organització, negociat amb la representació legal de les persones treballadores, i registrat oficialment al REGCON (Registre i dipòsit dels Plans d'Igualtat).

◆ Obligacions per a les empreses

Les empreses obligades han de:

- Elaborar i negociar el Pla d'Igualtat d'acord amb els Reials decrets 901/2020 i 902/2020.
- Mantenir un registre retributiu anual i una auditoria salarial que permeti detectar possibles bretxes de gènere.
- Comptar amb un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com amb mesures d'igualtat i diversitat (incloent el protocol LGTBI, segons la Ley 4/2023).
- Garantir la participació i informació de tota la plantilla en matèria d'igualtat.

◆ El seguiment del Pla: una obligació i una oportunitat

És important destacar que l'aprovació i registre del Pla d'Igualtat no suposa la finalització del procés, sinó l'inici d'una etapa clau: el seguiment i l'avaluació.

El seguiment del Pla d'Igualtat implica:

- Comissió de Seguiment i Avaluació:
L'empresa ha de mantenir activa la comissió paritària encarregada de verificar l'aplicació de les mesures i de fer el control periòdic dels resultats.
- Revisió periòdica de les mesures:
Cal comprovar, amb dades actualitzades, si les accions previstes (formació, promoció, conciliació, retribució, etc.) s'estan aplicant i si són efectives.
- Informe de seguiment:
Es recomana elaborar, almenys anualment, un informe de seguiment que reculli el grau de compliment, els avanços aconseguits i les possibles desviacions o millores a introduir.
- Actualització del Pla:
Quan es produeixin canvis significatius en la plantilla, l'estructura o la normativa, el Pla ha de revisar-se i adaptar-se per continuar sent vàlid i operatiu.

◆ Per què és fonamental el seguiment?

El seguiment garanteix que el Pla d'Igualtat no quedi com un document formal o merament administratiu, sinó que esdevingui una eina viva de gestió i millora contínua. També és el que permet demostrar davant la Inspecció de Treball o altres òrgans competents que l'empresa no només ha complert amb el tràmit de registre, sinó que manté un compromís real i sostingut amb la igualtat d'oportunitats.

◆ Recomanacions

- Revisar anualment l'estat del Pla d'Igualtat i el seu grau d'execució.
- Documentar totes les actuacions i reunions de seguiment.
- Implicar activament la direcció i les persones treballadores en la implementació de mesures.
- Sol·licitar assessorament especialitzat en cas de dubte sobre actualitzacions normatives o procedimentals.
- Valorar la implantació d'un Pla d'Igualtat encara que no sigui obligatori, especialment si l'empresa participa o té previst participar en concursos i licitacions públiques.

D'acord amb la Llei 9/2017, de Contractes del Sector Públic, les administracions poden:

- Exigir l'acreditació d'un Pla d'Igualtat com a requisit de participació en determinats contractes.
- Valorar positivament la seva existència dins els criteris d'adjudicació, atorgant puntuació addicional a les empreses que disposin d'un pla vigent i registrat.
- Incloure compromisos d'igualtat com a condicions especials d'execució dels contractes.

En conseqüència, disposar d'un Pla d'Igualtat pot millorar la posició competitiva de l'empresa en processos de contractació pública i reforçar-ne la imatge de responsabilitat social corporativa davant l'administració i la societat.

La igualtat és un compromís permanent i una responsabilitat compartida. Un Pla d'Igualtat ben aplicat i revisat de manera continuada no només assegura el compliment legal, sinó que també millora el clima laboral, la reputació empresarial, la competitivitat i les oportunitats reals en la contractació pública.



Apunt Fiscal. Joan Viaña

ASPECTES TRIBUTARIS DEL NOU ESTATUT DE MUNICIPIS RURALS

La Llei 8/2025, de 30 de Juny, de l'Estatut de municipis rurals, de la Generalitat de Catalunya pretén estimular i rellançar els petits municipis ubicats a les comarques despoblades.

Es una ambiciosa llei que regula molts àmbits, dels quals jo faré una breu referència als aspectes fiscals.

En primer lloc direm que es considera municipi rural aquell en que la població es inferior a 2.000 habitants i que pertany a una comarca rural (la que un mínim del 15 % de la seva població viu en municipis amb una densitat de població inferior a 150 habitants per km 2) (Els incentius fiscals també podran aplicar

se en comarques limítrofes que compleixin alguna de les don condicions següents: densitat de població menor o igual a 90 habitants per km 2 o una taxa de creixement de la població negativa en els darrers 10 anys). Fins i tot hi ha la consideració de municipi rural d'atenció especial si el municipi té menys de 500 habitants.

En IRPF s'estableix:

- Deducció per trasllat de la residència habitual a un municipi rural.
- Deducció per adquisició de l'habitatge habitual en un municipi rural.
- Deducció per lloguer de l'habitatge habitual en un municipi rural.
- Deducció per rehabilitació de l'habitatge habitual en un municipi rural.

Aquestes deduccions d'àmbit autonòmic son aplicables a persones entre 18 i 35 anys o que tinguin fills menors de 16 anys i que els matriculin als centres escolars de referència dins del propi municipi o bé on pertoqui.

I en àmbit d'ITP i AJD, s'estableix que, per persones amb els requisits descrits en el punt anterior, el tipus de gravamen serà del 4 % en municipis rurals, i del 3 % quan aquests tinguin el caràcter d'especial.

Si vostè o algun fill resideix en aquests municipis o té pensat traslladar s'hi miri si pot gaudir d'alguna d'aquestes deduccions.



CANVI DE CRITERI EN RELACIÓ AMB L'EMBARGAMENT DE SALARIS I PENSIONS

Fins ara el Tribunal Econòmic Administratiu Central (TEAC) venia considerant que, transcorreguts dos mesos des de l'últim ingrés en el compte de la pensió o del salari, tot el saldo existent constituïa estalvi i, per tant, embargable, ja que si el deutor no gastava la totalitat de l'import inembargable del salari o pensió abans de rebre la següent mensualitat aquest romanent perdia la seva naturalesa originària, per la qual cosa tan sols reconeixia la condició d'inembargable a l'últim salari o pensió ingressat en el compte.

Finalment, mitjançant la seva resolució R.G. 1140/2022 de data 18 de juny de 2025 el TEAC ha comprès que existeixen despeses de distinta naturalesa per a atendre necessitats bàsiques personals i familiars, el pagament de les quals no és necessàriament mensual, com ara subministraments de llum, gas i aigua, IBI, taxa de recollida de residus, segur de llar, etc., o despeses extraordinàries o imprevistos per a l'atenció dels quals es precisa d'un cert estalvi, i que negant a aquest romanent naturalesa d'inembargable s'estaria impedit el poder atendre les necessitats bàsiques de la persona i la seva família.

No obstant això, subratlla el TEAC que correspon a qui s'oposa a l'embargament la càrrega de la prova de demostrar que tots els ingressos que s'abonen en el compte el saldo del qual sigui objecte d'embargament procedeixen exclusivament d'un salari o pensió de caràcter inembargable, aportant, per exemple, un extracte dels moviments del compte bancari embargat i còpia de les nòmines o dels ingressos de la pensió.



Apunt FLC. Lucía López Alé,
gerent

GRAN ÈXIT DE LA JORNADA "SISTEMES INNOVADORS DE PROTECCIÓ CONTRA CAIGUDES EN ALTURA" ORGANITZADA PER LA FUNDACIÓ LABORAL DE CATALUNYA

En el seu compromís amb la seguretat i salut al treball, la **Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya** va celebrar la jornada tècnica "Sistemes innovadors de protecció contra caigudes en altura", el passat 29 d'octubre al seu centre de formació de Badalona.

A la jornada, a la qual van assistir més de 100 professionals, es va posar de manifest la problemàtica existent al sector de la construcció en relació amb la sinistralitat per caigudes d'altura, que segueix sent una causa amb un percentatge molt alt respecte als accidents greus i mortals al sector.

La trobada va comptar amb l'assistència de la **directora general de relacions laborals, treball autònom, seguretat i salut laboral de la Generalitat de Catalunya, Núria Gilgado**, de la **directora de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL) Maribel Valenzuela**, del **president, vicepresidenta i la gerent de la Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya**, Gregori Salvat, Isabel Gutierrez i Lucía López respectivament, així com experts que van compartir els seus coneixements i experiències amb l'objectiu de sensibilitzar i conscienciar els professionals del sector de la construcció sobre la importància de la prevenció en aquest àmbit.

La benvinguda a la jornada va anar a càrrec de Gregori Salvat. El president de la FLC de Catalunya va manifestar que la seguretat i salut laboral és un pilar fonamental en què l'entitat paritària a Catalunya treballa dia a dia, realitzant durant els darrers anys diverses jornades d'interès en aquesta matèria, aquesta darrera especialment adreçada als treballs en altura.

El president va destacar que aquesta jornada ha servit per posar en comú accions que possibilitin refermar una cooperació mútua entre l'Administració i la Fundació Laboral de la Construcció, atesa la preocupació de les dues institucions en matèria de seguretat i salut laboral.

En acabar la seva intervenció va fer una menció especial a totes les persones afectades a València, en complir-se aquell dia un any de la Dana.

Posteriorment, Núria Gilgado, directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral de la Generalitat de Catalunya, a l'obertura de l'acte va destacar el

treball que realitza l'entitat paritària en matèria de PRL i en el foment de la cultura preventiva, incidint en la prevenció de riscos laborals en les caigudes en altura.

Així mateix, va manifestar que hi ha molt camí per fer en matèria de seguretat i salut i que tenim un repte que és millorar la situació de la sinistralitat a Catalunya, agraïnt a la Fundació que treballem de manera conjunta en aquesta matèria.

Per últim, va destacar la formació específica que tècniques i tècnics de l'ICSSL (Institut Català de Seguretat i Salut Laboral) estan realitzant actualment al Centre de Formació de Badalona de la FLC.

La jornada va continuar amb la intervenció de **Manuel Espinosa, subinspector Laboral de la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social de Màlaga**, amb la seva ponència "Situacions crítiques constatades en obres respecte al risc de caiguda en altura", focalitzant la seva intervenció en les diferents situacions crítiques que detecta a les visites a obra respecte a les caigudes d'altura, que realitza com a subinspector de treball a Màlaga.

Posteriorment va intervenir, **Jorge Satorre, director de Desenvolupament, Expansió i Formació del Grup MultiGarBen**, qui va presentat la seva ponència "Solucions innovadores existents al mercat per evitar el risc de caigudes en altura", centrant-se en mostrar solucions preventives innovadores que existeixen al mercat, com a fabricants de mesures de protecció, per poder minimitzar, controlar i evitar els riscos de caiguda.

Ambdós ponents van destacar les instal·lacions i els tallers de pràctiques del **Centre de Formació de la FLC a Badalona**, entre elles, el **Centre de Pràctiques Preventives (CPP)**, ressaltant la innovació i la qualitat de les instal·lacions de l'entitat paritària.

Per finalitzar la jornada, els assistents van poder visualitzar in situ una maqueta de MultiGarBen sobre la instal·lació i operació d'aquestes solucions, oferint l'oportunitat de conèixer com aplicar-les, fet que contribueix a millorar la seguretat en feines en altura.

Com ja és habitual en les jornades tècniques organitzades per la Fundació Laboral, s'han combinat exposicions teòriques amb demostracions pràctiques brindant als assistents l'oportunitat de conèixer de primera mà els avenços existents en matèria de seguretat laboral.

A aquestes jornades hi assisteixen professionals de diferents àmbits del sector de la construcció, entre els quals cal destacar personal tècnic i responsables de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) de les principals empreses constructores, personal tècnic de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL), i de PRL d'organitzacions empresarials i sindicals, coordinadors de seguretat, personal tècnic d'entitats homologades i Serveis de Prevenció Alients (SPA) i docents de la Fundació Laboral entre d'altres.

La jornada va finalitzar amb un *networking* on els professionals van poder compartir coneixements, experiències i enfortir la col·laboració en pro d'un sector de la construcció més segur.

La Fundació Laboral continua treballant com a entitat paritària en la millora de la qualificació professional, l'ocupació i de les condicions de seguretat i salut laboral a tot el territori, a través de diferents iniciatives, jornades i espais de trobada, dissenyats per apropar a professionals i empreses les últimes novetats i millors pràctiques en seguretat laboral.

Aquí podràs descarregar les ponències de la jornada i la documentació tècnica

Manuel Espinosa - Subinspector Laboral Escala Seguretat i Salut ITSS Màlaga:

[Situacions crítiques constatades a l'obra respecte al risc de caigudes d'altura](#)

[Article IAPRL. Doble Apuntament](#)

[FTP50 Doble apuntament. INSSL](#)

[Informe SGT Treballs temporals en altura V02 27.01.22](#)

Jorge Satorre - Grup MultiGarBen:

[Treballs en altura "Evitem el risc de caiguda" MultiGarBen](#)



**FUNDACIÓN
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓN
Catalunya**