



DELEGACIÓ SINDICAL: CONCEPTE, FUNCIONS I CRÈDIT HORARI

1. Concepte de delegació sindical

La delegació sindical és la persona representant d'un sindicat dins de l'empresa o del centre de treball. Aquesta figura està regulada principalment a l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS) i té com a finalitat garantir la presència i l'actuació de les organitzacions sindicals a l'empresa per defensar els interessos de les persones afiliades.

Les persones delegades sindicals representen la secció sindical del seu sindicat dins l'empresa i actuen com a interlocutores entre el sindicat, les persones afiliades i l'empresa.

Poden existir delegacions sindicals quan l'empresa o el centre de treball compta amb més de 250 persones treballadores i la secció sindical pertany a un sindicat amb representació al comitè d'empresa.

2. Funcions de la delegació sindical

Entre les principals funcions de la delegació sindical destaquen:

- ✓ Representar i defensar els interessos del sindicat i de les persones afiliades dins de l'empresa.
- ✓ Actuar com a interlocució entre la secció sindical i l'empresa.
- ✓ Participar en reunions amb la direcció quan es tractin qüestions que afectin les condicions de treball.
- ✓ Accedir a la mateixa informació i documentació que l'empresa facilita al comitè d'empresa, en els mateixos termes.
- ✓ Assistir, amb veu però sense vot, a les reunions del comitè d'empresa.
- ✓ Difondre informació sindical entre la plantilla.

Aquestes funcions s'exerceixen en el marc del respecte a l'organització i al funcionament de l'empresa i d'acord amb la normativa laboral vigent.

3. Garanties de les persones delegades sindicals

Les persones delegades sindicals disposen de determinades garanties per tal d'assegurar l'exercici efectiu de la seva activitat sindical, similars a les reconegudes als membres del comitè d'empresa. Entre aquestes garanties destaquen:

- ✓ Protecció davant sancions o acomiadaments motivats per l'exercici de les funcions sindicals.
- ✓ Prioritat de permanència a l'empresa en situacions de suspensió o extinció col·lectiva de contractes.
- ✓ Accés a informació laboral rellevant en els termes establerts legalment.

4. Crèdit horari sindical

La delegació sindical disposa d'un crèdit horari mensual retribuint destinat a l'exercici de les funcions de representació sindical.

D'acord amb l'article 10.3 de la LOLS, el crèdit horari de les persones delegades sindicals és equivalent al que correspon als membres del comitè d'empresa, segons el que estableix l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors.

El crèdit horari mensual es determina en funció del nombre de persones treballadores del centre de treball:

- Fins a 100 persones treballadores: **15 hores mensuals**
- De 101 a 250 persones treballadores: **20 hores mensuals**
- De 251 a 500 persones treballadores: **30 hores mensuals**
- De 501 a 750 persones treballadores: **35 hores mensuals**
- Més de 750 persones treballadores: **40 hores mensuals**

Aquestes hores són retribuides i tenen la consideració de temps de treball efectiu.

5. Funcionament del crèdit horari

El crèdit horari té com a finalitat facilitar el desenvolupament de les funcions de representació sindical i pot utilitzar-se, entre altres activitats, per:

- Reunions sindicals.
- Atenció a persones treballadores afiliades.
- Preparació de processos de negociació col·lectiva.
- Participació en activitats sindicals relacionades amb l'empresa.

Amb caràcter general:

- ✓ La persona delegada sindical ha de comunicar prèviament a l'empresa l'ús del crèdit horari, d'acord amb els criteris d'organització interna.
- ✓ Les hores poden acumular-se entre representants si així ho preveu el conveni col·lectiu o existeix acord amb l'empresa.
- ✓ L'exercici d'aquest dret ha de compatibilitzar-se, en la mesura del possible, amb les necessitats organitzatives de l'empresa.

Qualsevol qüestió que desitgeu ampliar al respecte, podeu consultar al Departament Jurídic.



Apunt Laboral. Montse Cerqueda

MODIFICACIÓ DEL PERÍODE INICIAL DE GAUDI DEL PERMÍS PER NAIXEMENT DE FILL/A

En la seva sentència de data 22 de desembre de 2025 la sala social del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó, seguint la línia d'altres Tribunals superiors homònims com els de la Rioja, Madrid, o Galícia, confirma la d'instància del Jutjat social únic d'Oscà que ja havia estimat que les persones treballadores, sempre que l'empresa estigui d'acord amb això, puguin modificar les condicions del

permís per naixement i cura de menor, fins i tot després d'haver iniciat el seu gaudi, rebutjant d'aquest mode el criteri de l'INSS pel qual, si bé havia reconegut al treballador demandant el dret a la prestació, el va fer advertint-li que si reiniciava la seva activitat laboral abans de la finalització del dret al seu gaudi perdria el dret respecte del període restant no gaudit.

Dona suport al Tribunal la seva fonamentació jurídica en l'article 177 de la Llei General de la Seguretat Social, relatiu a situacions protegides a l'efecte de la prestació per naixement i cura de menor que, al seu torn, remet a l'Estatut dels Treballadors, concretament al seu art. 48.4, que estableix que «La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos», «De manera que, complets aquests requisits en la petició presentada en el seu moment davant l'INSS, la seva denegació manca de suport normatiu, per la qual cosa procedeix reconèixer el dret interessat, reforçant així la interpretació que el gaudi d'aquest permís es pugui adaptar a les situacions de cada progenitor/a, sense que la reincorporació parcial comporti la seva extinció automàtica.

En aquest sentit perquè pot ajudar-nos a les empreses si per motius productius i sempre per acord, al fet que empresa i treballador puguin pactar el descans en períodes seguits o alterns sense que el treballador perdi el seu dret al cobrament de la prestació.



EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL NO TOMBARÀ EL VALOR DE REFERÈNCIA A LES TRANSMISSIONS D' IMMOBLES.

En els àmbits tributari i immobiliari, feia temps que havia curiositat per saber que diria el Tribunal Constitucional en relació al valor de referència.

Com vostès saben, aquest valor opera com a límit mínim, o valor de mercat als efectes de considerar el valor de transmissió a efectes tributaris, i s' aplica a l' impost sobre transmissions patrimonials, successions i donacions, així com a l' impost sobre el patrimoni.

El Tribunal Superior de Justícia d' Andalusia havia elevat la qüestió d' inconstitucionalitat a l' alt Tribunal, al·legant que és un valor que en moltes ocasions no reflexa la realitat, i que a la practica es fan transmissions a un preu real inferior a aquest (pensem en immobles molt deteriorats per la ocupació, o provinents de subhastes, de fons voltors, etc.), i que per tant acaba sent un instrument recaptatori, però sense tenir en compte la veritable capacitat econòmica per la qual es fa la operació.

El Tribunal Constitucional ha publicat ja la nota informativa 17/2026, de data 12 de febrer, en la que a falta de que es redacti i publiqui la sentència definitiva, ja avança que per unanimitat accepta aquest valor en base a la simplificació administrativa, la reducció de la litigiositat, la seguretat jurídica i la evitació del frau fiscal.

Tanmateix considera que es un sistema obert a una contradicció que pot argumentar sense límit probatori, i que per tant no genera indefensió.

O sigui que aquest valor de referència ha vingut per quedar-se.



Apunt FLC.

LA FUNDACIÓ LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓ CATALUNYA HA PARTICIPAT AL SALÓ FORMAOCUPA, SALÓ DE LA FORMACIÓ I OCUPACIÓ DE LLEIDA

Del 26 al 28 de febrer es va celebrar una nova edició del **Saló FormaOcupa**, l'esdeveniment de referència en formació i ocupació a la província de Lleida, sota el lema **"Impulsa el teu futur professional"**. El saló s'ha consolidat com un espai de trobada entre estudiants, professionals i empreses, amb l'objectiu de fomentar la inserció laboral i la qualificació professional.

La **Fundació Laboral de la Construcció** en col·laboració amb la **Confederació d'Organitzacions Empresarials de Lleida (COELL)**, ha donat a conèixer els serveis i activitats que ofereix en l'àmbit de la **formació i l'ocupació**. Entre d'altres, destaquen els **certificats professionals, la formació en prevenció de riscos laborals i altres serveis com la Targeta Professional de la Construcció (TPC) i Construyendoempleo.com, el portal d'ocupació de referència del sector.**

L'espai ha comptat amb un simulador de carretons elevadors, on els visitants han pogut utilitzar una eina innovadora durant els tres dies del saló que permet aprendre i posar en pràctica tots els conceptes necessaris per a la conducció segura d'aquesta maquinària. El simulador facilita l'adquisició de coneixements sobre les característiques del dispositiu, la manipulació i distribució de càrregues, així com la conducció en diferents situacions de treball, incloent-hi escenaris de risc o emergència, i operacions de càrrega i descàrrega en obra.

Aquests simuladors disposen de diversos blocs d'exercicis dissenyats per entrenar les habilitats necessàries per operar la maquinària aplicant rigorosament les mesures de seguretat i prevenció.

L'entitat paritària aposta per la innovació com a element clau per millorar la qualitat de la formació.

Amb iniciatives com aquesta i d'altres que impulsa la Fundació Laboral de la Construcció, continua treballant per atreure nous perfils professionals i fomentar la incorporació de joves i dones al sector de la construcció, amb l'objectiu que el percebin com un àmbit amb futur, noves oportunitats i possibilitats reals de desenvolupament d'una carrera professional.

FormaOcupa

El Saló de la Formació i l'Ocupació de Lleida es va adreçar a totes les persones que necessitaven decidir o reorientar el seu futur professional, millorar les seves competències, trobar feina, impulsar la seva carrera o emprendre un negoci.

El saló, organitzat per l'Institut Municipal d'Ocupació (IMO), l'Ajuntament de Lleida, els Departaments de Treball i d'Educació de la Generalitat de Catalunya i Fira de Lleida i que compta amb la col·laboració de la Cambra de Comerç de Lleida, el Patronat de Promoció Econòmica de la Diputació de Lleida, CCOO, COELL, PIMEC, el Servei d'Ocupació de Catalunya, va tancar dissabte amb uns 8.000 visitants de Lleida, Barcelona, Tarragona i Osca a la recerca d'oportunitats acadèmiques o laborals.

En els pavellons de Fira de Lleida van ser presents unes 50 empreses amb 120 ofertes d'ocupació, que van dur a terme gairebé 900 entrevistes i contactes durant els tres dies del certamen. En total, van participar més de 80 entitats i es van dur a terme unes 150 activitats. A més, el divendres 27, al pavelló 4, la COELL va organitzar un taller pràctic dirigit per una pedagoga i tècnica d'inserció sociolaboral amb l'objectiu d'ajudar als joves a identificar els seus valors personals i ampliar la mirada sobre les seves opcions laborals.

El taller es va centrar en l'aprenentatge a través de dinàmiques participatives, amb la finalitat d'alinear les competències personals amb les oportunitats de l'entorn laboral.

La finalitat de la sessió va ser facilitar que els joves poguessin dissenyar el seu propi itinerari acadèmic i professional amb més consciència i criteri.

A més una de les novetats d'aquest any va ser l'Speed Job Dating de divendres, on els joves van poder participar amb entrevistes de feina ràpides amb empreses.



**FUNDACIÓ
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓ**
Catalunya