



Apunt Jurídic. Marta Montserrat

ELS RISCOS PSICOSIALS

En els darrers anys, el món laboral ha experimentat canvis molt importants. La transformació digital, l'augment del ritme de treball, la immediatesa, la necessitat constant d'adaptació i la complexitat creixent de les relacions professionals han fet que la salut emocional i psicològica de les persones treballadores adquireixi una importància cada vegada més rellevant dins les organitzacions.

Treballar en un entorn professional adequat no implica únicament disposar de mesures de seguretat físiques o eines materials suficients. També significa poder desenvolupar la feina en un ambient respectuós, equilibrat i saludable des del punt de vista emocional i relacional.

És en aquest context on apareix el concepte de riscos psicosocials.

Els riscos psicosocials són aquelles situacions vinculades a l'organització del treball, a les relacions laborals o a les condicions en què es desenvolupa l'activitat professional que poden afectar negativament la salut mental, emocional o física de les persones treballadores.

Aquestes situacions poden tenir múltiples formes: una sobrecàrrega continuada de feina, la manca de suport o comunicació, els conflictes entre companys o responsables, la pressió excessiva, la manca de reconeixement, l'estrès sostingut, la dificultat per conciliar la vida personal i laboral, la desconnexió digital insuficient, conductes irrespectuoses o situacions d'assetjament laboral o sexual.

Moltes vegades aquests riscos no són visibles de manera immediata, però poden acabar generant conseqüències importants tant per a la persona afectada com per al conjunt de l'organització. L'ansietat, l'esgotament emocional, la desmotivació, les baixes mèdiques, els problemes de salut mental o el deteriorament del clima laboral són algunes de les conseqüències que poden derivar-se d'una situació de risc psicosocial no detectada o no gestionada adequadament.

La legislació espanyola reconeix expressament la necessitat de protegir les persones treballadores davant aquest tipus de situacions.

La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals estableix que les empreses tenen el deure de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores en tots els aspectes relacionats amb la feina. Aquesta protecció no es limita únicament als riscos físics o materials, sinó que inclou també la salut mental i emocional.

De la mateixa manera, l'Estatut dels Treballadors reconeix el dret de totes les persones a la dignitat, al respecte i a la integritat física i moral dins de l'àmbit laboral. També la normativa d'igualtat, protecció de dades i drets digitals reforça cada vegada més la necessitat de garantir espais de treball saludables, respectuosos i lliures de qualsevol forma de pressió inadequada, discriminació o assetjament.

En els darrers temps, tant la Inspecció de Treball com els tribunals han incrementat notablement l'atenció sobre aquestes qüestions. Actualment, les empreses tenen l'obligació no només d'actuar quan es produeix un problema greu, sinó també de prevenir-lo, detectar-lo i gestionar-lo adequadament.

Això implica que les organitzacions han d'avaluar els riscos psicosocials, promoure mesures preventives, facilitar canals de comunicació interns, actuar davant possibles conflictes i vetllar perquè totes les persones treballadores puguin desenvolupar la seva feina en unes condicions emocionalment saludables.

La salut mental a la feina ja no es considera una qüestió secundària o individual, sinó una part essencial de la prevenció de riscos laborals i de la responsabilitat empresarial.

En aquesta mateixa línia, el Govern d'Espanya està treballant actualment en una reforma de la normativa preventiva amb l'objectiu d'adaptar-la a les noves realitats socials i laborals. Entre les principals línies de reforma es troba precisament el reforç de la protecció davant els riscos psicosocials, el tecnoestrès, la desconexió digital, la càrrega mental, la salut emocional i les noves formes d'organització del treball derivades de la digitalització.

Aquestes reformes posen de manifest que el benestar emocional, el respecte interpersonal i la salut mental seran, cada vegada més, elements centrals dins la cultura preventiva i organitzativa de les empreses.

Per tot això, es recorda la importància de mantenir entre totes les persones un entorn de treball basat en el respecte mutu, la comunicació adequada, la col·laboració i la professionalitat.

Igualment, es recorda que qualsevol situació de malestar, conflicte sostingut, conducta irrespectuosa o circumstància que pugui afectar negativament la salut o dignitat d'una persona treballadora s'ha de posar en coneixement de l'empresa mitjançant els canals interns habilitats, amb la finalitat de permetre una actuació preventiva, responsable i adequada.

L'empresa manifesta el seu compromís ferm amb la protecció de la salut física i emocional de totes les persones treballadores, amb la prevenció dels riscos psicosocials i amb la promoció d'un entorn laboral segur, saludable, respectuós i alineat amb els valors de convivència, dignitat i benestar laboral.



Apunt Laboral. Montse Cerqueda

FALTA DE REGISTRE HORARI I HORES EXTRAORDINÀRIES

L'incompliment empresarial de l'obligació de gestió d'un registre diari de jornada no sols pot donar lloc a la imposició de sanció administrativa per part de la Inspecció de Treball, sinó que comporta també importants conseqüències probatòries en seu judicial.

Així, en la seva sentència de data 17 d'octubre de 2024 relativa a la reclamació per part d'una treballadora de l'abonament d'hores extraordinàries en la qual al·legava que realitzava jornades laborals molt superiors a les pactades, aportant per a això indicis de la seva efectiva realització, entre ells, declaracions testificals que confirmaven jornades de matí i tarda, i fins i tot horaris de sortida de matinada en temporada alta, enfront de la qual l'empresa, encara que va admetre la possible realització d'hores extres, va defensar que aquestes es compensaven amb descansos, sense aportar, no obstant això, els registres horaris requerits en el procediment, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya aplica l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb l'article 217.7 de la Llei d'Enjudiciament Civil, i conclou que, quan la persona treballadora aporta indicis suficients i l'empresa no exhibeix el registre horari es genera una presumpció favorable a la versió de la persona treballadora, ja que en tals circumstàncies és a l'empresa a qui correspon acreditar, bé que les hores extraordinàries no es van realitzar, bé que van ser degudament compensades amb descansos.



INTERESSOS PER SATISFETS PER L' ADMINISTRACIÓ A FAVOR DEL CONTRIBUENT: TRACTAMENT EN L' IRPF.

Sovint el contribuïent guanya algun assumpte davant de l'Administració, o bé aquesta paga amb retard, i en aquest cas ha de satisfer interessos. Doncs aquests interessos s'han d'incloure com a ingrés dins de l'apartat de guanys patrimonials en la declaració de renda.

El tema no és menor i ens hi estem trobant, per exemple, en la majoria de persones grans que han pogut aconseguir que Hisenda els pagués les mutualitats per cotitzacions en períodes anteriors a la seva incorporació a la Seguretat Social.

Normalment, aquestes dades apareixen en les dades fiscals. I dic normalment perquè, a través de l'Associació de Tècnics Tributaris de Catalunya i Balears, de la qual soc representant a Lleida, se'ns ha advertit que en els primers esborranys de dades fiscals subministrats per l'Agència Tributària aquests interessos no hi constaven, mentre que ara sí. De fet, s'han fet comprovacions i, efectivament, hi ha dades fiscals emeses a primers d'abril que eren incompletes respecte de les que ara es faciliten.

Per tant, i novament reiterem que no es faci cas absolut d'aquestes dades i que es comprovin amb l'assessor fiscal i amb la documentació corresponent, per evitar deixar-nos algun import.

Finalment, aprofito per comentar que encara no ha sortit l'ordre de reducció de mòduls per a activitats agrícoles, que cada any ja havia aparegut en aquestes dates. Això fa que els pagesos encara no puguin declarar amb garanties, ja que, si ho fan, segurament hauran de rectificar la declaració un cop presentada. En canvi, si aquesta ordre tarda molt a publicar-se, no tindrem més remei que presentar dins de termini i, posteriorment, fer declaracions rectificatives.

En fi, des de les associacions continuem demanant a l'Administració que avanci aquesta publicació, i els seus representants ens indiquen que no hauria de trigar, però, de moment, així estem.



Apunt FLC.

LA FUNDACIÓ LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓ, JUNTAMENT AMB EL MINISTERI D'HABITATGE (MIVAU), LLANCEN LA CAMPANYA "CONSTRUCCIÓ. ARA SÍ"

Aquesta campanya està dirigida especialment a joves i dones i posarà en valor "la modernització, innovació, digitalització i industrialització" del sector, "enderrocant estereotips"

Es tracta d'una acció de promoció i difusió, d'àmbit nacional, per a l'atracció de professionals a la construcció, a través del foment de "les seves oportunitats laborals i la seva potencialitat com a activitat productiva creadora d'ocupació i de carreres professionals amb futur".

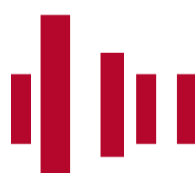
Amb la finalitat de fer front a l'alta demanda d'ocupació que existeix al sector, la campanya, que porta com a lema "Construcció. Ara sí", està especialment dirigida a joves i dones, i tindrà presència en mitjans i suports online, plataformes digitals, televisió connectada per internet, xarxes socials, i àudios online (ràdio, podcast i música en streaming).

D'aquesta manera, pretén "enderrocar estereotips" posant en valor, durant més d'un mes, "la modernització dels actuals perfils professionals que demanda la construcció, així com la seva innovació tecnològica, la seva digitalització i la nova construcció industrialitzada".

La Fundació Laboral de la Construcció, com a entitat paritària del sector dedicada a la formació, la seguretat i salut laboral i l'ocupació, espera amb això "promoure i impulsar l'activitat de formació i capacitació professional d'aquelles persones que desitgin incorporar-se al mercat laboral de la construcció".

"Existeix una manca de coneixement sobre el sector. No obstant això, la construcció està avançant cap a un canvi de paradigma, on la construcció industrialitzada i la digitalització dels processos productius s'estan implementant en el dia a dia de les empreses, immerses en processos de transformació cap a models més sostenibles i eficients", destaquen des de la FLC, creada el 1992 per patronal (Confederació Nacional de la Construcció, CNC) i els sindicats majoritaris del sector (CCOO de l'Hàbitat i UGT FICA) a través del I Conveni General del Sector de la Construcció (CGSC).

Escaneja el QR per accedir al web de la campanya "Construcció. Ara sí".



FUNDACIÓ
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓ
Catalunya