



## Apunt econòmic. Esther Pagano.

---

### **FORMACIÓ I OCUPACIÓ**

Recentment s'ha aprovat el document de bases de la estratègia catalana de formació i qualificació professionals, pel Consell Català de Formació Professional.

La principal aportació serà la creació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, que suposarà una integració estratègica de tota la formació professional al llarg de la vida professional,

així com planificació del model territorial i sectorial.

Destaquem l'objectiu de prospecció i planificació, per la seva funció d'adaptació als canvis constants del mercat de treball i adaptació constant en que estan immerses les empreses, es fa necessari que la formació sigui sensible, flexible i àgil en el canvi, evitant la pèrdua de competitivitat de les empreses i mantenir la professionalització dels sectors productius.

Alhora que es necessari augmentar la qualificació, així doncs el 42% de la població activa catalana té un baix nivell de qualificació, dades que contrasten amb la mitjana europea en un 25% de població activa de baix nivell de qualificació, es evident la relació entre el nivell de qualificació i el grau d'ocupabilitat. Pren rellevància també l'objectiu de l'acreditació per competències mitjançant la via de l'acreditació de l'experiència laboral, o programes adients.

Des de COELL us anirem informant del desplegament en matèria de formació, i de la funció del teixit empresarial en la seva definició.



## Apunt jurídic. Marta Montserrat

---

### EL CONTROL HORARI

Els darrers mesos és un tema controvertit, el control que sobre la jornada de les persones treballadores han d'administrar les empreses segons la novíssima reforma de l'Estatut dels Treballadors en aquest sentit.

Recordem que ja a principis 2017 el Tribunal Suprem en la Sentència de data 23 de març va resoldre que les empreses no estaven obligades a portar un registre de la jornada diària de tota la plantilla per comprovar el compliment de la jornada laboral i horaris pactats, solament calia un registre d'hores extraordinàries realitzades d'acord amb la interpretació que fa de l'article

35.5 de l'Estatut dels Treballadors. Segons el propi Tribunal Suprem "*convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias*".

Partint d'aquest criteri judicial, mitjançant el Real Decret 8/2019 de 8 de març de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball es modifica l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors que queda en el sentit que "L'empresa garantirà el registre diari de la jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària (...) Mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en el seu efecte, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors de l'empresa, organitzarà i documentarà aquest registre de jornada. L'empresa conservarà els registres a que es refereix el precepte durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social".

Si bé és la seguretat jurídica en les relacions entre empresa i persones treballadores el que persegueix la norma, no estableix aquesta el sistema en concret. **En qualsevol cas, sí és clar que qualsevol sistema de control ha de ser efectiu i proporcional.**

En els diferents sectors d'activitat, sindicats i patronals en les diferents comissions negociadores de convenis dels respectius convenis col·lectius intenten definir el significat i abast dels mitjans per tal "garantir" la "organització i documentació" del registre de la jornada. En els convenis col·lectius de la construcció i la fusta (a títol d'exemple) no existeix, de moment, redacció consensuada entre els agents negociadors sobre cap mètode concret per tal d'executar el control horari de l'Estatut dels Treballadors.

Mentrestant, qualsevol pràctica fruit de l'acord entre empresa i persones treballadores o resultat de la decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants dels treballadors que garanteixi el control de la jornada de forma efectiva, haurà de ser considerada suficient.

A mesura que es produeixen avenços i es consolidin criteris en aquesta matèria us anirem informant. En qualsevol cas, podeu contactar amb els Departaments Laboral i Jurídic de COELL si desitgeu consultar o ampliar la informació facilitada.



## Apunt fiscal. Joan Viaña

---

### **NOTIFICACIONS ELECTRÒNIQUES: DIES DE CORTESIA**

Si la seva empresa té assignada una Direcció Electrònica Habilitada (DEH), que funciona com a bústia electrònica, la qual s'accedeix per Internet i a través de la qual Hisenda li fa arribar les seves notificacions, pot seleccionar 30 dies naturals a l'any (consecutius o no) en els que Hisenda no li lliurarà a disposició cap notificació.

Per sol·licitar aquests dies de cortesia, només cal accedir al portal "Mis notificaciones" de la Seu Electrònica i fer click a l'enllaç "Solicitud de

los días en los que no se pondrán notificaciones en Dirección Electrónica Habilitada" Un cop allí, apareix un calendari de l'any natural en curs per assenyalar els dies. Aquesta selecció, i qualsevol modificació que es vulgui fer, ha de realitzar-se amb una antelació mínima de set dies naturals.

Per tal d'aprofitar al màxim aquests 30 dies de cortesia, cal tenir un detall en compte. Les notificacions electròniques s'entenen realitzades quan el destinatari accedeix a la bústia electrònica o, en cas de que no hi accedeixi, quan hagin transcorregut 10 dies naturals complerts a comptar des del dia següent al dipòsit de la notificació a la bústia.

Per tant, tenint en compte aquests 10 dies de marge indicat, no fa falta que coincideixin exactament els dies de cortesia amb les vacances. Escollint molts menys dies de cortesia es pot arribar al mateix resultat i té la possibilitat de guardar-se unes quantes dates. Per exemple, si una empresa tanca durant tot l'agost, s'hauria d'iniciar el termini de cortesia el dia 1 d'Agost i acabar-lo el 22 del mateix mes. D'aquesta manera, disposant dels deu dies de marge, encara que rebí una notificació el dia 23 d'agost, estarà a temps d'accedir a ella quan es torni a la feina el dilluns 2 de setembre.

Tot i així, cal estar atent abans de marxar de vacances, ja que si rep una notificació electrònica abans del començament del seu període de cortesia, aquesta també s'entén realitzada en el transcorregut de 10 dies, encara que aquest termini finalitzi dins del període de cortesia. Així que, és imprescindible revisar la bústia electrònica abans de marxar de vacances!



## Apunt FLC. Lucía López

### FORMACIÓ

La Fundació Laboral de la Construcció presenta la seva [Memòria d'activitats 2018, 'Projectant el futur'](#), només disponible en format on line a l'enllaç així com un [video resum al seu canal de Youtube](#).

### Balanç de Formació

El balanç de 2018 va ser més que positiu. [La Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya](#) va formar l'any

passat 8.411 alumnes (+41,2%), a través de 886 cursos (+33,8%) i 233.451 hores de formació (+41,9%).

D'altra banda, el 71% dels alumnes de Catalunya (5.975 treballadors) va triar formació relacionada amb la Prevenció de Riscos Laborals (PRL), enfront d'un 27,9% (2.343 alumnes), que va optar per una especialització en oficis i professions del sector, i un 1,1% (93 treballadors), que va triar matèries transversals de Gestió. Quant a la modalitat formativa, un 91,6% dels alumnes es va decantar per formació presencial (7.701).

Del total dels alumnes formats un 4,2% van ser dones i els joves d'entre 16 i 35 anys van representar el 31% del total.

### L'èxit de la Formació on line gratuïta

La Fundació Laboral va posar en marxa fa ja més de tres anys una nova línia de formació gratuïta per als més de 700.000 titulars de la [Targeta Professional de la Construcció \(TPC\)](#). Es tracta de [cursos on line de curta durada](#) sobre temes relacionats amb la innovació i les bones pràctiques en el sector de la construcció.

### La importància del foment de l'Ocupació

El foment de l'ocupació és un aspecte prioritari per a l'entitat paritària, que posa a la disposició del sector tots els mitjans per a millorar l'ocupabilitat dels treballadors del sector i facilitar a les empreses la cerca dels millors professionals.

Entre les xifres aconseguides l'any passat, destaquen les més de 40.000 persones ateses a través dels seus serveis d'orientació laboral en tot l'estat, o les més de 4.800 vacants (507 a Catalunya) que es van oferir a través del portal d'ús de referència en el sector, [construyendoempleo.com](#).