



## Apunt econòmic. Esther Pagano.

---

### **FORMACIÓ & OCUPACIÓ . SITUACIÓ EMPRESARIAL.**

Actualment el mercat de treball , al territori de Lleida , segons enquestes de COELL, ens mostra els següents indicadors :

- Les empreses un 55% no troben candidats , i els que en troben en un 36% no estan formats , així que han d'assumir el cost de la formació, sol un 9% afirma trobar candidats.
- El 64% opten per la subcontractació serveis , i el 36% continuen contractant encara que no estiguin formats.
- Les incorporacions en la empresa actualment ja suposen haver de fer un aprenentatge en un 81% .
- El 100% de les empreses creuen que l'aprenentatge pràctic dels treballadors del sector de construcció seria més efectiu si es realitza en els centres de treball.
- Un 81% de les empreses es mostren interessades en la realització de la formació DUAL.
- Es destaquen com a principals avantatges de la formació DUAL, la empresa forma als seus potencials treballadors/es en un 68,42% , i la possibilitat de conèixer al treballador/a quan dura el període d'aprenentatge d'unes 1.000h en un 52,63%.
- Es destaquen com a principals limitacions, de realització de formació dual l'adaptació dels horaris dels alumnes als de l'empresa en un 52,63% i disposar d'un tutor per monitoritzar l'aprenentatge en un 47,37%.
- Major enfoc a la formació de treballadors/es en la formació pràctica i que s'adapti a les necessitats concretes de la empresa.
- Entre les necessitats de formació es destaquen la formació tècnica , sobretot d'oficials en un 85,71% , i d'encarregats i caps d'equips en un 42,86%.



## Apunt laboral. Teresa Llusà

---

### **DISPONIBILITAT HORARI DEL TREBALLADOR FORA DE LA JORNADA DE TREBALL**

És el període de temps fora de l'horari de treball en que el personal, mitjançant acord o conveni col·lectiu, ha d'estar permanent localitzable.

Pels tribunals el temps d'atenció continuada en règim de localització, no de presència en el centre de treball, **no pot considerar-se com a temps**

#### **de treball efectiu.**

Es considera temps de treball efectiu, els períodes en els quals el treballador està al començament com al acabament de la jornada diària en el seu lloc de treball realitzant treball efectiu i a disposició de l'empresari.

Això en crea una controvèrsia a l'hora de confeccionar el registre horari pels temps de disponibilitat horari fora del lloc de treball, doncs podem dir que el **temps de disponibilitat no forma part de la jornada de treball.**

En quan a la seva retribució ha d'estar marcada per conveni col·lectiu, normalment denominats complement de disponibilitat, i en el cas de que es produeixi la crida, l'empresa haurà d'abonar els hores de treball efectivament realitzades com a mínim com a hora extraordinària o como a descans, on constarà en el conveni o pacte individual.



## Apunt fiscal. Joan Viaña

---

### **RECURSOS I SANCIONS TRIBUTARIES**

Quan l'administració tributària ens notifica la resolució d'un procediment en el que cal pagar, com a conseqüència de no haver declarat correctament algun concepte hi ha diversos components: Normalment la quota, els interessos i la sanció.

Fiquem un exemple:

Quota tributària: 1.000 euros.

Interessos de demora: 50 euros.

Sanció tributària: 500 euros.

Es incorrecte el plantejament de que ens han ficat una sanció de 1.550 euros. Representa que 1.000 euros és el que ja tenies que haver pagat d'haver ho fet bé. Els 50 euros representa la remuneració per el temps transcorregut. Actualment l'interès de demora està fixat per llei de pressupostos en el 3,75 %.

I la sanció tributària en casos de manca d'ingrés és del 50 %, o sigui 500 euros en aquest exemple, i això sí que és el "càstig" per no haver ho fet bé.

En cas de que acceptem la liquidació, pagant s'acaba l'assumpte, i per evitar litigiositat hi ha descomptes en la sanció. Aquests descomptes son del 30 % en cas de no presentar recurs ni contra la liquidació ni contra la sanció i del 25 % en cas de pagar dins del termini. En conseqüència la sanció es quedaria en 252, 50 euros.

En cas de no estar conforme amb la liquidació tenim la possibilitat de recórrer, tant la liquidació com la sanció. En el primer cas perdem la reducció del 30 % i el si ho recorrem tots les perdem ambdues. Si finalment guanyem el recurs, ens anul·larien tant la liquidació com la sanció, i en cas d'haver ingressat ens ho retornarien també amb interessos de demora.

Cal tenir en compte també el diferent tractament quan es presenta el recurs en relació al pagament. La presentació d'un recurs no paralitza la gestió de cobrament, i per tant regeix l'aforisme llatí "*solve et repete*": primer paga i després presenta recurs. En canvi en tema de sancions no és així, i la mera presentació d'un recurs contra la sanció origina la pèrdua de les reduccions pertinents però no la necessitat de pagar, que s'allarga fins al final de la via administrativa.

Cal dir que més enllà de la via administrativa, en cas d'anar a la via judicial, el Tribunal decideix en mesura cautelar si es manté la suspensió, o si en canvi cal pagar o presentar un aval bancari.