



Apunt Fiscal. Joan Viaña

LA MODA DE LES HOLDING, LES PATRIMONIALS I LES SOCIETATS OFF SHORE

Últimament estem bombardejats per agitadors de les xarxes socials, i sembla també com una qüestió de prestigi, i també que els que paguem impostos som rucs.

A veure..., aquestes estructures poden ser tremendament útils per corporacions, o fins i tot per famílies amb un important patrimoni. De fet fa temps que hi treballem i ben usades i complint els requisits adequats son una clara economia d'opció i totalment legals.

Una altra cosa es fer una deslocalització fictícia, o bé a una comunitat autònoma que no tributi per successions o fora d'Espanya. No té cap sentit que un pagès que viu en un municipi de La Noguera i explota uns quants jornals titularitat pròpia o de la família o llogats, estigui casat al poble i els nens vagin al col·legi del poble, tingui la residència habitual a les Illes Cayman.

Pitjor encara algú que per primer cop es fa autònom, lo qual es molt envejable i d'admirar. Pensem per exemple en algú que es munta com a electricista perquè s'ha tret el títol d'instal·lador i s'atreveix per el seu compte. Fins fa poc la pregunta agosarada era si es podia deduir el cotxe. Després de parlar amb ell se li explicava que la furgoneta sí, però el turisme difícilment.

Ara aquest mateix electricista novell, que no té res al seu nom, i feina té a pagar els autònoms em diu; I si constitueixo una holding per pagar menys impostos? Li intento treure del cap..., i diu, bé, però almenys una patrimonial, perquè un amic meu (i ara per Nadal serà el cunyat), m'ha dit que si ets empresari es convenient tenir una patrimonial. Sincerament, jo m'he trobat amb assessors que han constituït patrimonials on sol havia la moto de l'empresari. Cas claríssim de que val més la salsa que els cargols.

En definitiva., calma. I es cert que aquestes estructures funcionen, i poden servir tant per pagar menys impostos com per ficar se a resguard de situacions de risc, com per planificar una successió ordenada, però mirem ho cas per cas.



RÈGIM JURÍDIC DEL CONTRACTE FORMATIU

Règim jurídic del contracte formatiu

Amb efectes del pròxim dia 17 de desembre de 2025 entrarà en vigor el Reial decret 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu previst en l'art. 11 de l'Estatut dels Treballadors, per a la seva adequació al nou règim configurat pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, si bé els contractes

vigents a l'entrada en vigor de la norma continuaran regint-se per la normativa vigent en el moment de la seva celebració.

Les principals novetats que s'introdueixen són les següents:

1. S'exclou de l'àmbit d'aplicació del contracte formatiu l'activitat exclusivament formativa en l'àmbit de l'empresa.

2. La falta de resposta del *SEPE a la sol·licitud d'informació sobre els antecedents contractuals formatius de els/as candidats/as i la durada dels mateixos en el termini de 10 dies hàbils determinarà que l'empresa quedi exempta de responsabilitat per la celebració del contracte, tret que hagués tingut coneixement de la corresponent informació a través de la persona treballadora.

3. Es determina el nombre màxim de contractes formatius vigents al mateix temps en cada centre de treball de la mateixa empresa, en funció de la plantilla del centre, conformement a la següent escala:

- fins a 10 treballadors/as: 3 contractes;
- D'11 a 30 treballadors/as: 7 contractes;
- De 31 a 50 treballadors/as: 10 contractes;
- Més de 50 treballadors: 20% de la plantilla.

A aquest efecte no es computaran les persones vinculades a l'empresa amb un contracte formatiu, i cada persona amb contracte a temps parcial o de durada determinada computarà com una persona treballadora.

Els convenis col·lectius sectorials podran reduir aquests límits en funció, entre altres aspectes, del nombre de contractes indefinits en el centre de treball, així com establir compromisos de conversió en contractes indefinits, i fixar procediments per a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa amb contractes formatius.

4. Es fixa en 15 dies el termini de preavís mínim per a la comunicació de l'extinció del contracte per expiració del temps inicial convingut o pròrroga, generant el seu incompliment dret a indemnització equivalent al salari dels dies de preavís no concedits.

5. En absència de denúncia o pròrroga expressa, es preveu la pròrroga automàtica del contracte fins a la seva durada màxima. Si expirada la durada màxima es continués prestant serveis el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

El Reial decret inclou també novetats en la regulació específica del contracte de formació en alternança i del contracte per a l'adquisició de la pràctica professional adequada, motiu pel qual ho adjuntem a text íntegre per si la seva consulta resulta del seu interès.



Apunt FLC. Lucía López Alé,
gerent

EL PORTAL CONSTRUYENDOEMPLEO ES CONSOLIDA COM A ECOSISTEMA DE TALENT AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

L'eina sectorial **Construyendoempleo.com**, impulsada per la **Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya (FLC)**, consolida el seu paper com a únic portal sectorial d'ocupació a nivell nacional, connectant de forma personalitzada professionals i empreses amb les necessitats immediates de contractació.

Des de començaments d'any, la plataforma ha incorporat més de 7.000 professionals, fet que suposa un creixement del 20% interanual. Així mateix, s'han publicat més de 4.500 ofertes de feina, un 25% més que a l'exercici anterior. Des del gener del 2025, més de 1.800 empreses han gestionat els seus processos de selecció a través d'aquesta eina sectorial, cosa que representa un increment del 18% respecte al 2024.

Pel que fa a Catalunya, durant el 2025 s'han publicat més de 381 ofertes d'ocupació, un 28,34% més que en l'exercici anterior i més de 823 vacants suposant un increment del 35,60% respecte l'any 2024.

També hi ha hagut 456 candidatures registrades que suposa un increment del 13,37% més que l'any passat, i pel que fa a empreses s'han registrat un total de 119 noves empreses mantenint la proporció de l'any anterior.

Els perfils demandats abasten una àmplia varietat d'especialitats i categories professionals del sector de la construcció: des d'oficis tradicionals -paletes, encofradors/res o conductors/res de maquinària fins a perfils tècnics d'instal·lació, caps d'obra, delineants o personal tècnic de prevenció; i des de peó/na, a oficials de primera o comandaments intermedis.

Respecte a Catalunya els perfils més demandats són: Manobre/a Encarregat/da d'obra, Oficial/a de 1a, Paleta, Gruista, Cap d'Obra, Oficial/a de 2a.

En termes d'inserció laboral efectiva, les contractacions gestionades directament des del portal han augmentat prop d'un 30%, reforçant el seu paper com a eina amb impacte real en l'ocupabilitat del sector.

Més que un portal: una eina per impulsar l'ocupació al sector

Construyendoempleo.com s'integra al Pla Estratègic 2023-2026 de la Fundació Laboral de la Construcció, amb l'objectiu d'atreure el talent qualificat que el sector necessita i d'apropar l'entitat a empreses i persones treballadores, apostant per la formació professional com a principal palanca per millorar l'ocupabilitat i la competitivitat.

El personal tècnic d'orientació i prospecció d'ocupació de la FLC utilitza el portal com a eina clau d'atenció personalitzada, tant per a empreses com per a persones en actiu o en situació de desocupació. El seu ús permet atreure noves generacions, projectar una imatge moderna, tecnològica i sostenible del sector i facilitar itineraris de requalificació professional que impulsin l'ocupabilitat i la igualtat d'oportunitats, promovent especialment la incorporació de joves i dones.

Des del 2013, la Fundació Laboral està reconeguda oficialment pel Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) com a entitat autoritzada per intermediar al mercat laboral, de forma gratuïta, per a les persones i empreses usuàries i amb criteris d'igualtat, transparència i no discriminació. Actualment compta amb 32 centres acreditats, tres dels quals es troben a Catalunya, concretament a Badalona, l'Hospitalet de Llobregat i Tarragona.

Termòmetre d'ocupació i competències

Construyendoempleo.com es consolida també com a termòmetre del mercat laboral del sector, capaç d'identificar tendències, perfils emergents i necessitats formatives. Aquesta capacitat analítica converteix la plataforma en una eina estratègica per a la planificació de programes de formació i ocupació a la construcció.

ACCEDEIX al PORTAL d'OCUPACIÓ de referència de la CONSTRUCCIÓ: punt de trobada de persones treballadores i empreses.

