



## Apunt fiscal. Joan Viaña

---

### **LÍMITS EN L'ESTIMACIÓ OBJECTIVA**

El sistema de mòduls – i règim simplificat d'IVA – cada cop és aplicable a menys autònoms, ja que el llistat d'activitats en les quals es permet aquest règim ha anat minvant any rere any. La finalitat és clara: evitar el frau trencant la cadena de l'IVA i deixar de fomentar una tributació que es basa en paràmetres o estimacions i no en benefici real.

No obstant, encara s'aplica a petits transports, comerç al detall, bars i restaurants i, sobretot, en l'àmbit agrícola i ramader.

Cal tenir en compte, però, que, als efectes d'aquest mètode, s'han de computar no solament les operacions corresponents a les activitats econòmiques desenvolupades pel contribuent. També s'han de computar les desenvolupades pel cònjuge, descendents i ascendents, així com per les entitats en atribució de rendes en les que hi participin qualsevol dels anteriors i que concorrin les següents circumstàncies:

- Que les activitats desenvolupades siguin idèntiques o similars.
- Que existeixi una direcció comuna d'aquestes activitats, compartint mitjans personals o materials.

En el mateix sentit, quan es tracti d'entitats en atribució de rendes, s'hauran de computar, a més de les activitats de la pròpia entitat, les desenvolupades pels seus socis, hereus, comuners i pels descendents i ascendents d'aquests, així com per altres entitats en atribució de les quals formin part.

Es tracta d'una norma per evitar estendre artificialment a clans familiars el perímetre de contribuents que poden estar a mòduls. Si se superen els límits s'ha de passar a tributar en estimació directa d'IRPF i règim general d'IVA.



## Apunt jurídic Marta Montserrat

---

### **OBLIGATORI A PARTIR DE 07-03-2022 - PLA IGUALTAT PER EMPRESES DE 50 A 100 PERSONES TREBALLADORES.**

Existeixen tres situacions per les quals una empresa està obligada a realitzar un pla d'igualtat:

1. Obligat pel conveni col·lectiu.
2. Obligat pel nombre de persones treballadores en plantilla.

3. Obligat per l'autoritat laboral, normalment la inspecció de treball.

#### Obligació establerta pel nombre de persones treballadores:

El Reial decret estableix l'obligació de realitzar un pla d'igualtat a totes les empreses que superin les 50 persones treballadores.

No obstant això, aquesta obligació no és immediata, sinó que es va establir un període transitori que es completa el proper 7 de març de 2022 en que hauran d'implementar el Pla d'Igualtat les empreses amb una plantilla d'entre 50 i 100 persones treballadores.

A l'hora de computar la plantilla d'una empresa s'hauran de sumar tots els contractes independentment de si estan a jornada completa o parcial, temporals o indefinits.

#### Obligació establerta en el conveni col·lectiu

El desenvolupament i procediment de l'elaboració del pla vindrà determinat pel que s'estableix en el conveni col·lectiu.

#### Obligació establerta per l'autoritat laboral

Supòsits en que l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat de l'empresa.

Aquesta opció només és viable si ho sol·licita l'empresa i ho autoritza la Inspecció de Treball.

#### Sancions en cas d'incompliment:

És falta greu no complir amb les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable. Serà falta greu tant no tenir el pla d'igualtat, com tenir-lo i no complir-lo, com que el pla no compleixi amb el contingut mínim.

L'empresa podrà ser sancionada amb una multa de 626 a 6.250 euros.

Aquesta sanció és compatible amb una altra mena de sancions addicionals en funció de l'incompliment empresarial.

Es considera falta molt greu no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-lo incomplint manifestament els termes previstos, quan l'obligació de realitzar el pla d'igualtat sigui per exigència de l'autoritat laboral.

En aquest cas, la sanció pot ser de 6.251 a 187.515 euros.