



Apunt fiscal. Joan Viaña

IRPF: AUTÒNOMS, RENDA I OBLIGACIONS FORMALS

Els autònoms calculem el rendiment de la nostra activitat empresarial bàsicament per diferència entre ingressos computables i despeses deduïbles. Aquest resultat és la magnitud de la nostra capacitat econòmica i, segons aquesta se'ns aplica el tipus de gravamen legal i tributem, com la resta de contribuents.

Quan l'Agència Tributària vol comprovar si ho hem declarat correctament o no, ens requereix que aportem els llibres registre i els justificants de les anotacions. Vull remarcar que es va reformar fa poc el reglament de l'IRPF i intensifica l'obligació de dur aquest llibre ajustat a determinat format que contempla les habituals caselles de NIF, client, proveïdor, data emissió, recepció, concepte, base, tipus, quota, etc.

El que vull posar de manifest és l'obligació de dur-los en aquest format, ja que en cas de requeriment no s'accepten en formats diferents. Hi ha molts autònoms que ho porten en un excel, en una llibreta o fan servir un programa de comptabilitat més o menys modern.

Compte, cal adaptar se al nou format. Quan hi ha comprovacions el més fàcil per a l'administració és no admetre la despesa per incorrecta o incompleta comptabilització. I us asseguro que haver de rectificar i comptabilitzar de cop tot un any és molt dur. Per tant, adaptem-nos al nou format i evitem problemes. A més, està previst que, en un futur no gaire llunyà, juntament amb la declaració s'hagi d'adjuntar el llibre registre.



Apunt jurídic Marta Montserrat

LES EMPRESES AMB MÉS DE 50 TREBALLADORS HAN DE COMPLIR AMB ELS SEGÜENTS REQUISITS I OBLIGACIONS:

1.- Comptar amb una quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat

D'acord amb l'article 42 del Reial Decret Llei 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, **les empreses públiques i privades que ocupin a un número de 50 o més treballadors, estaran obligades a que, d'ells, almenys el 2% siguin treballadors amb discapacitat.**

D'acord amb l'indicat article 42 del RDL 1/2013 i la disposició addicional primera del Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, **el còmput es realitza sobre la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el seu número de centres de treball i la forma de contractació que vinculi als treballadors amb l'empresa, tenint en compte la seva jornada laboral i la durada del seu contracte.**

Cal dir, que a data de la present, segons els informes de plantilla mitja en situació d'alta, l'empresa no supera el 50 treballadors, però està molt pròxima al llindar i, si l'increment de personal i/o jornades en l'any 2021, respecte el 2020, és el mateix que de 2019 a 2020 (2,95 treballadors), durant l'any 2021 es superaran els 50 treballadors de plantilla mitja.

Si els 2 treballadors amb discapacitat contractats actualment **ho estan a jornada completa,** en aquests moments, **Sistemes Electrònics Progrés compliria amb aquest requisit, doncs el percentatge de discapacitats respecte la plantilla**

mitja de l'any 2019 (44,30 treballadors) seria d'un 4,51%, i respecte la plantilla mitja de l'any 2020 (47,35 treballadors) seria d'un 4,22% .

En el supòsit en que els treballadors discapacitat que teniu contractats, ho estiguin a jornada parcial, us preguem ens indiqueu el percentatge de jornada per tal de poder fer els càlculs amb la jornada real, doncs els càlculs anteriors s'han realitzat donant per fet que ambdós estan contractats a jornada completa.

2.- Constituir un comitè d'empresa

D'acord amb l'article 63 del Reial Decret Llei 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors, **les empreses amb més de 50 treballadors han de constituir un comitè d'empresa, com a òrgan representatiu d'aquests últims.**

En aquest cas, i d'acord amb l'article 66.1.a) de l'ET, **l'empresa ha de comptar amb un comitè d'empresa format per 5 treballadors**, que s'elegiran d'acord amb les previsions dels articles 71 i següents del mateix text legal.

De conformitat amb la informació proporcionada, ens consta que **Sistemes Electrònics Progrés està treballant en la seva constitució.**

Indicar igualment que a data de la present no es superen els 50 treballadors de plantilla mitja, però cal actuar en aquest extrem davant la més que probable superació d'aquesta mitja durant l'any 2021.

3.- Disposar d'una sala de primers auxilis

D'acord amb l'annex VI del Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel que s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut als llocs de treball, **les empreses amb més de 50 treballadors han de disposar d'un local destinat a primers auxilis i altres possibles atencions sanitàries**, on, com a mínim, hi ha d'haver una farmaciola, una llitera i una font d'aigua potable. Aquest espai ha d'estar pròxim als llocs de treball i ha de ser de fàcil accés i permetre l'entrada de la llitera.

En quant al contingut de la farmaciola, si bé aquest s'haurà d'adaptar a l'activitat de l'empresa i als possibles riscos existents per als treballadors, com a mínim ha de contenir:

- Desinfectants i antisèptics
- Benes i esparadrap
- Guants d'un sol ús
- Gasses estèrils
- Apòsits adhesius
- Cotó hidròfil
- Tisores i

De nou, ens consta que **l'empresa està treballant en la instal·lació d'aquesta dependència.**

4.- Disposar de Delegats de Prevenció i d'un Comitè de Seguretat i Salut

D'acord amb l'article 35 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, **a les empreses d'entre 50 i 100 treballadors, hi ha d'haver 2 delegats de prevenció com a representants dels treballadors en matèria de PRL.**

Així mateix, de conformitat amb l'article 38 de la LPRL, **s'ha de constituir un Comitè de Seguretat i Salut a totes les empreses que comptin amb 50 o més treballadors**, format pels Delegats de Prevenció, d'una banda, i per l'empresa o els seus representants, per l'altra.

Desconeixem si actualment l'empresa compta amb aquestes figures i compleix amb la normativa vigent, però fem la mateixa precisió/indicació final que en el punt segon.

5.- Elaborar un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

D'acord amb el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, **a les empreses d'entre 50 i 100 treballadors, serà obligatòria l'elaboració i la implantació d'un pla d'igualtat que, necessàriament, haurà d'ésser aprovat abans del 7 de març de 2022.**

Si bé encara hi ha marge per confeccionar-lo, la seva elaboració requereix temps i dedicació, de manera que recomanem que, en cas de no existir, s'iniciï la seva redacció l'abans possible.

6.- Mantenir un registre salarial

D'acord amb l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, **l'empresa està obligada a dur a terme un registre amb la mitjana dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desglossats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.**

Però, a més, i d'acord amb l'apartat 3 de l'indicat article, **quan l'empresa compti amb almenys 50 treballadors i la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior a la dels altres en un 25% o més, s'haurà d'incloure al Registre salarial una justificació de que aquesta diferència no respon a motius relacionats amb el sexe de les persones treballadores.**