

## Tribuna empresarial

Juan Antonio Sánchez  
Economista Asesor Fiscal. Socio  
Director. TAXFARMA ASESORES, S.L.  
(www.taxfarma.com)

“**Las personas con discapacidad pueden ser contratadas en la farmacia, tanto a jornada completa como parcial, por tiempo indefinido o de manera temporal y, además, no tienen que permanecer en la farmacia un tiempo mínimo»**

# Fiscalidad de la contratación de discapacitados en la farmacia

Desde hace más de una década la normativa fiscal española ofrece a las empresas una serie de incentivos fiscales por la contratación de personas con un determinado grado de discapacidad. Y, evidentemente, la oficina de farmacia, en su vertiente empresarial, debe chequear las deducciones en cuota vigentes en nuestro sistema tributario a este tipo de incorporaciones laborales dentro de su plantilla.

En mis años de experiencia en el asesoramiento empresarial a numerosas oficinas de farmacia de nuestro país he podido constatar la excelente aceptación que tiene este tipo de contrataciones en este colectivo empresarial. En numerosas ocasiones personas con un determinado grado de discapacidad pueden



©Luca Bertolli/123RF.com

desempeñar perfectamente las funciones de un puesto de trabajo en una oficina de farmacia.

Precisamente, fue la última reforma fiscal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), en vigor desde enero de 2015, la que contextualizó el sistema de incentivos tributarios en esta materia:

- La modificación supone un incremento del importe de la deducción de 6.000 a 9.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por la farmacia, experimentado durante el periodo impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del periodo inmediato anterior
- La deducción será de 12.000 € cuando la discapacidad sea igual o superior al 65%.

Es importante señalar que la deducción es por cada incremento de «persona/año». Pongamos como ejemplo una farmacia cuya plantilla media de personas con discapacidad en 2016 fue de 0,12 y que en 2017 ha subido a 0,25. La deducción aplicable en la próxima declaración de renta 2017 de la oficina de farmacia será de 1.170 € (9.000 € × 0,13).

Un matiz importante en la planificación de contratación laboral en la farmacia es que, aunque en su conjunto cree empleo, si sustituye a trabajadores sin discapacidad por otros que sí la tengan, tendrá derecho al disfrute del incentivo fiscal. Incluso podría darse el caso de una farmacia que, pese a que globalmente hubiera destruido empleo, sin embargo generara puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad y pudiera tener derecho a las deducciones antes mencionadas.

Es muy importante comentar que estas personas con discapacidad pueden ser contratadas en la farmacia, tanto a jornada completa como parcial, por tiempo indefinido o de manera temporal y, además, no tienen que permanecer en la farmacia un tiempo mínimo.

El lector sabe por experiencia que, en fiscalidad, siempre existe algún tipo de «letra pequeña» que es necesario chequear. En nuestro caso es la siguiente: «Los trabajadores contratados que dieran derecho a esta deducción no se computarán a efecto de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el artículo 102 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.»

También, como casi siempre, la Dirección General de Tributos delimita circunstancias especiales que pueden darse: la consulta V0155-15 aclara que no se tendrá derecho a la deducción cuando la discapacidad del trabajador sobreviene con posterioridad.

Posteriormente, la vinculante V2587-15 analiza si el colectivo de personas con minusvalías psíquicas en un grado igual o superior al 33% puede recibir el mismo tratamiento previsto para los discapacitados físicos o sensoriales con



©William Perugini/123RF.com

“**En numerosas ocasiones personas con un determinado grado de discapacidad pueden desempeñar perfectamente las funciones de un puesto de trabajo en una oficina de farmacia»**

un grado igual o superior al 65% y, por tanto, ser merecedor de la deducción a que se refiere el artículo 38 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. El legislador nos muestra su criterio diciendo que, con arreglo al precepto transcrito, la deducción prevista en el apartado 2 resultará de aplicación cuando el incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad se produzca respecto de los que lo sean en un grado igual o superior al 65%, no distinguiendo entre minusvalía física o sensorial y psíquica. Por tanto, para que la consultante pueda beneficiarse del importe de deducción al que se refiere el artículo 42.2 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, el grado de minusvalía física/sensorial o psíquica de los trabajadores contratados que originen el derecho a este incentivo debe ser igual o superior al 65%.

En circunstancias como la que vivimos en la actualidad, en las que los incentivos fiscales se encuentran «congelados» ante aspectos políticos de más importancia, siempre viene bien refrescar los mecanismos de ahorro fiscal de la farmacia. Aún más cuando cumplimos una función social en el colectivo laboral de las personas con algún tipo de discapacidad. ●