

Juan Antonio Sánchez

Economista y asesor fiscal.
Socio coordinador de Aspime

“ El concepto que pretende bonificar la legislación fiscal en la actualidad es la contratación de trabajadores »

Deducir «impuestos» por la contratación de personal en la farmacia (2013-2014)

Tendemos a pensar que cualquier incentivo relacionado con la contratación de personal en la farmacia tiene un reflejo único en las cuotas que el titular de la farmacia paga a la Seguridad Social. Describiremos a continuación los efectos beneficiosos que tienen estas situaciones en su vertiente impositiva.

El concepto que pretende bonificar la legislación fiscal en la actualidad es la contratación de trabajadores. A su vez, existe un régimen particular de deducciones fiscales cuando se trata de trabajadores con algún tipo de discapacidad.

A nivel general, la legislación fiscal incorporó, mediante el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, unas deducciones por creación de empleo:

©THINKSTOCK



- Para empresas (farmacias en nuestro caso) sin personal asalariado. Podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros las entidades que contraten a su primer trabajador, con las siguientes condiciones:
 - Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el Artículo 4 de la Ley 3/2012.
 - Que sea menor de 30 años.
- Para empresas (farmacias en nuestro caso y pudiendo ser compatible con el Apartado 1) con plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que podrán deducir de la cuota íntegra el 50% del menor de los siguientes importes:
 - El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Esta deducción resultará de aplicación:

- En aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores.
- Y siempre que, en los 12 meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los 12 meses anteriores.

Estas deducciones se aplicarán en cuota del IRPF (Farmacia)/Sociedades (S.L. parafarmacia) del año fiscal en que el trabajador en cuestión acaba su periodo de prueba de un año. Además, como condición *sine qua non*, el contrato tendrá que durar como mínimo 3 años.

La «letra pequeña» de estas deducciones conlleva algunas limitaciones importantes, a saber: si practicas esta deducción en la farmacia, no se podrá aplicar el método de diferimiento impositivo de la libertad de amortización asociado a la creación de empleo (además de que ese empleado no contaría como incremento de empleo a esos efectos).

Consideramos muy importantes las novedades que incorporó la Ley de Emprendedores (BOE, 28 de septiembre de 2013) en cuanto a la «Deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad»: con efectos para los periodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero

de 2013, se incrementa el importe deducible de la cuota íntegra por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad contratados por el sujeto pasivo, experimentado durante el periodo impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del periodo inmediato anterior, que antes estaba fijado en 6.000 euros.

Así, se crean dos tramos, por lo que la deducción ascenderá a:

- 9.000 euros por cada persona con un grado de discapacidad entre el 33 y el 65%.
- 12.000 euros por cada persona con un grado de discapacidad superior al 65%.

Se eliminan las exigencias antes vigentes en esta deducción en particular, relativas al carácter indefinido de los contratos y al desarrollo de jornada completa.



En la farmacia es importante una planificación «conjunta» de los incentivos laborales en la Seguridad Social y su compatibilidad con las ventajas fiscales añadidas»

Hemos tenido la oportunidad de aplicar este tipo de deducciones dirigidas a empleados con algún tipo de discapacidad en el ámbito de la oficina de farmacia. Tanto los efectos beneficiosos a nivel laboral y personal del trabajador, como la cuantiosa deducción, me animan a fomentar su aplicación en estas líneas a todas las farmacias de nuestro país.

Como conclusión, cabe añadir que en la farmacia es importante una planificación «conjunta» de los incentivos laborales en la Seguridad Social y su compatibilidad con las ventajas fiscales añadidas. ●

Enlaces web de interés

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/28/pdfs/BOE-A-2013-10074.pdf>