

# I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

## “Hacia la Plena Inclusión Laboral”

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



## REFORMA FISCAL Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**Pilar Cubiles Sánchez-Pobre**

Prof. Contratada Doctora (acreditada como Profesora Titular)

Universidad de Sevilla

### 1. Introducción

La Reforma del Impuesto sobre la Renta, recientemente aprobada, es el resultado de un ambicioso Proyecto que pretendía reformar el sistema tributario español en su conjunto. Así, por Acuerdo del Consejo de Ministros del 5 de Julio de 2013 se constituyó una Comisión de Expertos con el objeto de preparar un Informe en el que analizaran el sistema existente y se formularan propuestas de mejora. Se trataba de lograr un sistema más sencillo, que garantizara la suficiencia de recursos, incentivara el crecimiento económico, la creación de empleo así como la internacionalización de las empresas y que, al mismo tiempo, favoreciera particularmente a colectivos necesitados de una protección especial, como las familias y las personas con discapacidad. El citado Informe fue publicado en febrero de 2014 y en él se realizaron numerosas recomendaciones que afectaban no sólo al impuesto que nosotros vamos a comentar, sino también a otras figuras del sistema impositivo español. Finalmente, no todas las propuestas formuladas fueron acogidas por el legislador, pero sí que se aprobaron diversas leyes que introdujeron algunas modificaciones importantes. En concreto, a los efectos de esta comunicación, es relevante la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas y el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de los No residentes, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo y otras normas tributarias.

En efecto, esta ley ha realizado cambios que afectan tanto a la tributación de los rendimientos de trabajo en general como al tratamiento de la discapacidad. Ciertamente, cualquier Proyecto de reforma del sistema tributario, especialmente si pretende favorecer, como indicamos anteriormente, «a colectivos que han de ser objeto de una protección especial, como las personas con discapacidad», debería haber tenido en cuenta las necesidades específicas de este colectivo en relación a sus dificultades de acceso al empleo y a los gastos extra en que tienen que incurrir en numerosas ocasiones para acudir a su puesto de trabajo. Estos disminuyen su capacidad económica en relación a otros contribuyentes con iguales ingresos, por lo que sólo es de justicia que se module el impuesto a pagar por los trabajadores con discapacidad.

En nuestra comunicación, trataremos los siguientes puntos:

1. La nueva tributación de los rendimientos de trabajo, ¿mejora la tributación de las personas con discapacidad?
2. Tratamiento de los Sistemas de Previsión Social-generales y en favor de persona discapacitada. Fiscalidad del Patrimonio Protegido.
3. Modificaciones de las exenciones en relación con los rendimientos de trabajo.
4. El incremento de los mínimos personal y familiar.
5. La nueva deducción por personas con discapacidad a cargo.

### 2. La nueva tributación de los rendimientos de trabajo, ¿mejora la tributación de las personas con discapacidad?

La regulación de los Rendimientos del Trabajo ha cambiado para todos los trabajadores, no en lo relativo a su concepto, pero sí a la forma del cálculo del rendimiento que será efectivamente gravado. Así, al igual que antes de la reforma, habrá que restar al rendimiento bruto una serie de gastos tasados. En concreto, las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios; las detracciones por derechos pasivos; las cotizaciones a los colegios de huérfanos o entidades similares; las cuotas satisfechas a sindicatos y colegios profesionales, cuando la colegiación tenga carácter obligatorio, en la parte que corresponda a los fines esenciales de estas instituciones, y con el límite para los gastos de colegiación de 500€ anuales, así como los posibles gastos de defensa jurídica en litigios entre el trabajador y su empleador, con el límite de 300€ anuales. La novedad reside en que todos los contribuyentes retraerán, en concepto de otros gastos 2.000€ anuales, cuantía que se incrementará en 3.500€ anuales en el caso de trabajadores activos con discapacidad o en 7.750€ anuales, para las personas con discapacidad que siendo trabajadores activos acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Por otro lado, los desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, incrementarán la cuantía de gastos deducibles en 2.000€ anuales adicionales, extendiéndose este tratamiento a

dos períodos impositivos, el periodo en que se produzca el cambio de residencia y el siguiente. Eso sí, todos estos nuevos gastos deducibles tendrán como límite el rendimiento íntegro del trabajo una vez minorado por el resto de gastos deducibles previstos.

Por otro lado, la reducción prevista para los rendimientos de trabajo que tengan un período de generación superior a dos años y para los calificados como notoriamente irregulares en el art. 11 del Reglamento del IRPF, ha pasado de un 40% a un 30%. Además, se exige que los rendimientos se imputen en un único período impositivo, salvo en los casos de extinción de una relación laboral, en los que se entenderá como período de generación el número de años de servicio del trabajador. Si se percibieran estos rendimientos de forma fraccionada, el cómputo del período de generación deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento para determinar si existe o no derecho a la reducción. Pues bien, antes de la reforma, esto era lo que se aplicaba a todos los rendimientos generados en más de dos años y no únicamente a los derivados de la extinción de una relación laboral. Así, se tenía derecho a la reducción si dividiendo el número de años de generación por el número de períodos de fraccionamiento, el resultado era superior a dos.

También se ha introducido una matización con la que se ha ganado en seguridad jurídica, pues si anteriormente se excluía de la reducción a aquellos rendimientos que se obtuvieran de forma periódica o recurrente, esto era difícil de concretar. Ahora se aclara que esta reducción no se aplicará cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado esta reducción.

Pues bien, ¿ha mejorado el tratamiento fiscal de los rendimientos de trabajo? ¿Son estas reglas beneficiosas para el trabajador, con o sin discapacidad? La respuesta no es unívoca, pues depende de a qué trabajador nos estemos refiriendo. En efecto, los nuevos gastos deducibles sustituyen a una reducción variable existente hasta ahora, la cual oscilaba entre un mínimo de 2.652€ (para trabajadores cuyos rendimientos netos del trabajo eran superiores a 13.260€ o con rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500€) y un máximo de 4.080€, para contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 9.180€, siempre que no tuvieran rentas no exentas distintas de las del trabajo superiores a 6.500€. Además, la reducción se doblaba en dos casos: cuando el trabajador mayor de 65 años permanecía en activo y cuando un desempleado aceptaba un puesto de trabajo que le obligaba a mudarse a otro municipio. Finalmente, para las personas con discapacidad trabajadores activos, la reducción aumentaba en 3.264€ anuales o 7.242€ anuales, en caso de que acreditaran necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%. La suma de todas las reducciones no podía dar lugar a rendimientos negativos.

Actualmente, estas reducciones han desaparecido en la mayoría de los casos y han sido reemplazadas por una única reducción en favor de contribuyentes con rentas bajas. De hecho, no se tendrá derecho si se tienen rentas no exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500€. En concreto, los contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 11.250€ tendrán derecho a una reducción de 3.700€ anuales y aquellos que tengan rendimientos netos del trabajo de entre 11.250 y 14.450€ tendrán derecho a una reducción variable calculada con una fórmula cuyo resultado oscila entre 0 y prácticamente los 3.700€ antedichos, dependiendo de si los rendimientos del contribuyente se acercan más al límite superior o al inferior del intervalo para conceder la reducción que comentamos. Hay que aclarar que el importe de referencia es el rendimiento del trabajo menos los gastos que hemos dicho se aplicaban ya con anterioridad a la reforma. Al igual que con los gastos, hay un tope para la reducción, ya que su aplicación nunca puede dar lugar a cantidades negativas.

Sabiendo lo anterior, ¿quién se ve beneficiado? Desde luego, la primera impresión es que ahora los contribuyentes con rendimientos de trabajo iguales o inferiores a 11.250€ incluirán en la base un rendimiento neto tras reducciones inferior, ya que éstos tenían una reducción de 4.080€ en el mejor de los casos y ahora, entre los nuevos gastos deducibles y la reducción comentada, minoran su rendimiento bruto en 5.700€. Hay que advertir que la reforma, por otro lado, ha suprimido la deducción en la cuota por obtención de rendimientos del trabajo o de actividades económicas, de acuerdo con la cual, los contribuyentes cuya base imponible fuera inferior a 12.000€ anuales que obtuvieran bien rendimientos del trabajo, bien rendimientos de actividades económicas, podían deducir de su cuota un importe que variaba entre 400€ cuando su base imponible era igual o inferior a 8.000€ anuales y casi 0 euros cuando la base se acercaba a los 12.000€ anuales.

¿Alguien se ha visto perjudicado con la nueva forma de cálculo? Sí, algunos más que otros. En primer lugar, los contribuyentes con rendimientos de trabajo superiores a 14.450€, que antes disfrutaban de una reducción de 2.652€ y ahora ven sustituida esta reducción por un gasto deducible de 2.000€. En cuanto a los trabajadores discapacitados que se encuentren en este segmento de rendimientos netos de trabajo, el perjuicio se mitiga al haberse incrementado los importes que se minoran por discapacidad (antes como reducciones y ahora en concepto de gasto). Ahora bien, no compensa los 652€ perdidos, ya que el incremento en el caso de necesitar ayuda de terceras personas o

movilidad reducida, o tener un grado de minusvalía igual o superior al 65% es de 508€, mientras que si se trata de una persona con discapacidad que no reúna esas circunstancias, el incremento es tan sólo de 236€.

Otro colectivo perjudicado es el de aquellos desempleados que acepten un puesto de trabajo que les obliga a cambiar su residencia, ya que ahora tendrán derecho a un gasto de 2.000€ (más los 2.000€ para todos los trabajadores en general) mientras que antes doblaban la reducción que les correspondiera en función de sus rendimientos. Por tanto en el mejor de los casos, podían tener una reducción de 8.160€, muy lejos de los actuales 4.000€. Consciente de esto, el legislador ha introducido una Disposición transitoria, la sexta, aplicable únicamente en 2015. Según esta, los contribuyentes que hubieran tenido derecho a aplicar en 2014 la reducción que comentamos, en su redacción vigente a 31 de diciembre de 2014, como consecuencia de haber aceptado en dicho ejercicio un puesto de trabajo, y continúen desempeñando dicho trabajo en el período impositivo 2015, podrán aplicar el tratamiento fiscal anterior a la reforma.

En cualquier caso, los grandes perjudicados son los trabajadores mayores de 65 años que prolonguen su vida laboral, ya que estos disfrutaban de una reducción que doblaba aquella a la que tenían derecho según sus rendimientos. Este tratamiento específico ha desaparecido. Una precisión: al hablar de perjuicio o beneficio, sólo nos hemos referido a la forma de cálculo del importe a integrar en la base imponible del impuesto en concepto de rendimiento neto de trabajo tras aplicar todas las reducciones posibles. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la mayor base en algunos de los casos mencionados se puede ver compensada por la disminución de los tipos aplicables a la base liquidable general, bajada que se llevará a cabo en dos tiempos, 2015 con una bajada moderada, que dará paso a los tipos definitivos aplicables a 2016 y subsiguientes períodos impositivos. Así, recogiendo ya los tipos estatales definitivos aplicables a la base general, en la que se integran los rendimientos de trabajo, pasarán a estar entre un mínimo de 9,5% y un máximo de 22,5%, tipos que contrastan con los aplicables antes de la Reforma, en los que si tenemos en cuenta el gravamen complementario para la reducción del déficit público previsto en la Disp. Ad. 35ª de la Ley 35/2006, el mínimo era del 12,75% y el máximo del 30,5%. Por otro lado, hay que decir que el número e importe de los escalones de la escala ha variado.

### 3. Tratamiento de los sistemas de previsión social-generales y en favor de persona con discapacidad. Fiscalidad del patrimonio protegido.

En este apartado vamos a distinguir entre el tratamiento fiscal dado a los Planes de Pensiones y figuras asimiladas para la población en general y los sistemas específicamente previstos a favor de personas con discapacidad, incluyendo también el tratamiento de una institución que trata también de atender las necesidades de estas personas, aunque de perfiles claramente diferenciados respecto a los Planes de Pensiones. Nos estamos refiriendo al Patrimonio Protegido.

#### 3.1. Planes de Pensiones y figuras asimiladas

La regulación de estas figuras ha cambiado básicamente en dos puntos: mejorar su liquidez y modificar los límites a las aportaciones anuales a las mismas.

En cuanto al primer punto señalado, es sabido que, tradicionalmente, el dinero de los Planes y figuras asimiladas no podía recuperarse, sino en caso de que se cumplieran las contingencias previstas en el art. 8.6 del Real Decreto legislativo 1/2002, del 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, es decir en caso de jubilación, incapacidad laboral total y permanente, absoluta o gran invalidez, muerte, dependencia severa o gran dependencia, así como en los casos excepcionales previstos en el apartado 8 de dicho artículo: enfermedad grave o paro de larga duración. Además, la Ley 1/2013, del 14 de mayo, introdujo una posibilidad añadida, dado el grave problema social existente por embargos de viviendas a familias que, debido a la crisis económica, no podían hacer frente a los pagos de su hipoteca. Así, la disposición adicional sexta del Texto Refundido permite disponer de los derechos consolidados en el supuesto de un procedimiento de ejecución sobre la vivienda habitual del partícipe, siempre que se cumplan determinados requisitos.

Pues bien, la reforma permite disponer de los derechos consolidados de los Planes de Pensiones del sistema individual y asociado de manera general y sin necesidad de que se dé ninguna circunstancia que lo justifique, siempre que se trate de derechos correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. Igual tratamiento tendrán los derechos económicos de los asegurados o mutualistas derivados de aportaciones o primas a planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social. En el caso de los planes de pensiones del sistema de empleo, los partícipes podrán también disponer de los mismos derechos, pero sólo si así se prevé en las especificaciones del plan. Esto también es necesario en el caso de los planes de previsión social empresarial y los concertados con mutualidades

de previsión social para los trabajadores de las empresas, donde la disposición anticipada debe preverse en la correspondiente póliza de seguro o en el reglamento de prestaciones.

Consideramos que recoger la posibilidad de acceder al dinero de los Planes y figuras análogas por el mero transcurso del tiempo, tampoco demasiado dilatado, es positivo y hará más atractivas a estas figuras, ya que muchas personas podían ser reticentes a invertir en un producto cuya liquidez era prácticamente nula, ya que era preciso el acaecimiento de los supuestos tasados establecidos en la Ley para recuperar el dinero. Si el legislador quería incentivar esta figura, esta es una buena manera de hacerlo. Como argumento en contra, se podría alegar que si se cobra el dinero antes de que tengan lugar las contingencias clásicas, la finalidad de estos Planes se pierde. Nosotros creemos que ofrecer la posibilidad no supone que esta vaya a ser usada masivamente, pues quien quiere un Plan de Pensiones es porque desea tener una red de seguridad en su vejez. Sin embargo, la mera existencia de la posibilidad acabará con el impedimento que para algunos ciudadanos suponía saber que no podría utilizar ese dinero a un muy largo plazo.

Como ya adelantábamos, la segunda gran modificación hace referencia a los límites máximos a las aportaciones. Hasta la Reforma, se distinguían topes distintos según la edad del contribuyente. Así el límite máximo conjunto para las aportaciones a todos los sistemas antedichos, que daban lugar a reducir la base del Impuesto sobre la Renta, era la menor de las cantidades siguientes:

- El 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas. Este porcentaje subía al 50% para contribuyentes mayores de 50 años.
- 10.000€ anuales, salvo para los mayores de 50 años, para los cuales la cuantía ascendía a 12.500€. Además, 5.000€ anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.

Tras la Reforma, la edad es irrelevante, ya que para todos los contribuyentes, el límite máximo conjunto pasa a ser la menor de las cantidades siguientes:

- El 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas.
- 8.000€ anuales.

Además, 5.000 euros anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.

Se constata que se ha decidido reducir los importes máximos de las aportaciones, siguiendo las recomendaciones del Informe de la Comisión de Expertos, según la cual no tenía sentido mantener los límites existentes, por ser muy superiores a los permitidos en otros países y sobre todo, porque en ningún segmento de renta, ni siquiera entre los declaraban más de 600.000€ de renta anual, las aportaciones medias llegaban al límite teórico<sup>1</sup>.

Llama la atención que el legislador, sin embargo, ha aumentado el límite existente para las aportaciones de un contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtenga en cuantía inferior a 8.000€ anuales. En este caso, la aportación máxima a los sistemas de previsión social en favor de dicho cónyuge, pasa de 2.000€ a 2.500€ anuales.

#### 3.2. Sistemas de Previsión Social a favor de personas con discapacidad y Patrimonio Protegido.

En relación con estas figuras, únicamente hay que destacar la modulación de la obligación de información sobre los patrimonios protegidos y la ampliación del límite de la exención para el perceptor que perciba ambos.

En cuanto a la obligación formal, nos referimos a la modificación del art. 104.5 LIRPF, el cual ya disponía que los titulares del patrimonio protegido regulado debían presentar una declaración en la que se indicase la composición del patrimonio, las aportaciones recibidas y las disposiciones realizadas durante el período impositivo. Pues bien, ahora se amplía dicha obligación de información, pues habrá que incluir el gasto de dinero y el consumo de bienes fungibles integrados en el patrimonio protegido.

El otro cambio aludido constituye una buena noticia y reviste una mucha mayor importancia: la exención prevista en el art. 7.w LIRPF para los rendimientos del trabajo derivados de las prestaciones obtenidas en forma de renta por las personas con discapacidad correspondientes a las aportaciones a los sistemas de previsión social a favor de persona discapacitada y para los derivados de las aportaciones a patrimonios protegidos estaba sometida hasta ahora a un límite conjunto para ambos: el triple del Indicador Público de Referencia de Efectos Múltiples. Con la reforma, el límite se separa, es decir, una persona que perciba rendimientos por ambos sistemas, podrá percibir sin estar sometido a tributación hasta el triple del IPREM de un Plan de Pensiones a su favor y hasta el triple del

<sup>1</sup> Ver p.140 del citado Informe.

IPREM del patrimonio protegido, logrando así percibir unos ingresos exentos de impuestos bastante superiores a los existentes hasta ahora.

#### 4. Modificaciones de las exenciones en relación con los rendimientos de trabajo

Además de la modificación del apartado w del art. 7 LIRPF, que acabamos de comentar, la reforma ha puesto un tope a la exención aplicable a las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, la cual queda ahora sometida al límite de 180.000€. Obviamente, esto afectará a todos los trabajadores, tengan discapacidad o no.

En el Informe de la Comisión de Expertos se iba más allá y se abogaba por la supresión de esta exención, tanto en el caso de despidos por causas económicas como en el caso de los despidos improcedentes. En el primer caso, porque un contrato de trabajo «está sujeto en cuanto a su duración a las circunstancias económicas por las que atraviese la empresa» por lo que el sujeto podía prever esa posible pérdida de empleo. En el segundo supuesto, los expertos consideraban que daba lugar a «acuerdos colusorios cuyo único fin era lograr una exención tributaria» y la supresión de la exención «reduciría sustancialmente la litigiosidad laboral». No podemos estar más en desacuerdo con estas afirmaciones. Las indemnizaciones tanto en el primer como en el segundo caso compensan al trabajador por la pérdida de su empleo sin culpa alguna por su parte y cuando tenía una legítima confianza en el carácter indefinido del mismo. Además, esa compensación le proporcionará los medios para subsistir, más o menos tiempo en función del importe de la indemnización. Consideramos que no se debe menguar esa compensación sometiéndola al IRPF. Quizá sí sea admisible la opción del legislador de someter la exención a un tope, pues la capacidad económica de un trabajador que percibe una indemnización superior a 180.000€ justifica que el exceso deba someterse a tributación. En cualquier caso, la cuantía elegida como límite cubrirá la mayoría de los casos.

#### 5. El incremento de los mínimos personal y familiar

Aunque los mínimos personal y familiar del contribuyente no estén directamente conectados con el empleo, sí que son relevantes para el cálculo del IRPF de todo trabajador. Al ser el dato de la discapacidad un factor esencial en su determinación, deseamos aludir a su subida.

En efecto, todos los mínimos, desde el personal al de la edad, pasando por los mínimos por ascendientes o descendientes y los correspondientes a la discapacidad han visto aumentados sus importes. Así, por ejemplo, el mínimo del contribuyente ha pasado de 5.151€ a 5.550€ y los mínimos por discapacidad del contribuyente, de sus ascendientes y descendientes que den lugar a los mínimos correspondientes, han pasado, en el caso de discapacidad de 2.316€ a 3.000€ y si el grado de minusvalía es igual o superior al 65%, el importe ha subido desde 7.038€ a 9.000€. Además, en concepto de gastos de asistencia, cuando se acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%, se añade una cantidad que ha pasado de 2.316€ a 3.000€.

Ahora bien, hay que advertir que, pese a la aparente generosidad del aumento, especialmente para grados de minusvalía igual o superior al 65%, la mecánica de aplicación de los mínimos hace que el ahorro fiscal no sea tan grande. Esto se debe a que la rebaja es el resultado de llevar los mínimos a la escala del impuesto y, como los tipos se han reducido, el resultado final puede no ser tan elevado como esperábamos. Pongamos como ejemplo a un sujeto de 45 años con un grado de minusvalía reconocido del 50%. En la legislación precedente, su mínimo sería 5.151 más 2.316, es decir, 7.467, que llevado a la escala general del impuesto, suponiendo que la escala autonómica coincidiera al menos en los primeros escalones con la estatal y aplicando la escala complementaria aplicable para reducir el déficit público, nos daría un resultado de 1848,08, que sería la cantidad a restar del resultado de aplicar la misma escala a la base liquidable general. Tras la Reforma, el mínimo sería 5.550€ más 3.000€ igual a 8.550€, lo que llevado a una escala general suma de la estatal y de una autonómica que decida no bajar la suya, daría un resultado de 1.881€. Como puede observarse, la elevación del mínimo no provoca un ahorro fiscal tan elevado como inicialmente pudiera parecer.

#### 6. Las nuevas deducciones por personas con discapacidad a cargo

Quizá una de las novedades más importantes sea la introducción de unas deducciones en la cuota diferencial, que según la Exposición de Motivos de la Ley 26/2014, se instauran «con la finalidad de reducir la tributación de los trabajadores con mayores cargas familiares» y «que operarán de forma análoga a la actual deducción por maternidad, esto es, como auténticos impuestos negativos».

Así, el nuevo art. 81 bis dispone que los contribuyentes que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad podrán minorar la cuota diferencial del impuesto en las siguientes deducciones:

- Por cada descendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, hasta 1.200€ anuales.
- Por cada ascendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes, hasta 1.200€ anuales.
- Por ser un ascendiente, o un hermano huérfano de padre y madre, que forme parte de una familia numerosa hasta 1.200€ anuales. Si la familia numerosa es de categoría especial, esta deducción se dobla.

Obviamente, cuando dos o más contribuyentes tengan derecho a la aplicación de alguna de las anteriores deducciones respecto de un mismo descendiente, ascendiente o familia numerosa, su importe se prorratea entre ellos por partes iguales, a menos que uno de ellos decida ceder su derecho al otro.

Las deducciones se calcularán de forma proporcional al número de meses en que se cumplan los requisitos antedichos y tienen como límite para cada una de las deducciones, las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo. Si se está a cargo de varios ascendientes o descendientes con discapacidad, el citado límite se aplicará de forma independiente respecto de cada uno de ellos.

Al igual que la ya existente deducción por maternidad de la madre trabajadora, se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono de las deducciones de forma anticipada en vez de reducir la cuota diferencial del impuesto. Estas deducciones tendrán un efecto muy positivo para las familias con ascendientes o descendientes discapacitados, ya que suponen en la práctica, en el caso de que las cotizaciones a la Seguridad Social sean al menos de 1.200€, la percepción de 1.200€ al año por cada uno de los ascendientes o descendientes con discapacidad, cantidad compatible con la percepción de las cantidades que procedan por ser familia numerosa (algo más probable si se tienen descendientes con discapacidad, ya que, como es sabido computan como dos) y por la deducción por maternidad.

#### 7. Conclusión

La Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ha introducido cambios importantes tanto en el cálculo de los rendimientos del trabajo como en diversos aspectos relacionados con la discapacidad. Así, hay modificaciones relevantes en relación a las exenciones a ellos aplicables y a los mínimos por discapacidad. Sin embargo, creemos que la novedad más relevante y más positiva para este colectivo es la creación de la deducción en la cuota diferencial por ascendiente o descendiente con discapacidad. El ahorro fiscal de los trabajadores con estas cargas familiares será muy notable, lo que supone un verdadero apoyo a estas familias.