



Los impagos abren la puerta al despido con 20 días por año

Las bajadas de precio de los medicamentos, piedra angular del beneficio de la oficina de farmacia, también justifican la causa económica que concede unas indemnizaciones mínimas para los trabajadores

B. GARCÍA SUÁREZ

beatriz.garcia@correofarmacautico.com

Los impagos de las recetas por parte de la Administración pueden considerarse causa económica objetiva según la nueva tipología fijada por la reforma laboral (ver CF del 18-X-2010). Según explican a CF abogados laboralistas, se trata de una consulta más habitual por parte de titulares y trabajadores. Su aplicación supone que podrían despedir empleados con las indemnizaciones mínimas de 20 días por año trabajado y sólo 15 días de preaviso (no los 30 anteriores).

Para que esto sea así la botica debe tener menos de 25 empleados y la continuidad del negocio estar en riesgo. Ramón Velázquez, del Bufete Yélamos, de Sevilla, explica que para que una botica se acocja al despido objetivo tiene que haber "una disminución persistente del nivel de ingresos y debe afectar a la viabilidad del negocio en sí, imposibilitando el mantenimiento del nivel de empleo". Así, una reiteración en el impago "produce al negocio un colapso financiero claro" que justifica un despido objetivo.

MÁS CAUSAS DE DESPIDO

Para Eva Illera, del área de Laboral de Asefarma, los impagos de la Administra-

LOS CUATRO MOTIVOS

Las cuatro causas de despido objetivo de la reforma laboral.

Causas económicas

Se pueden reclamar cuando los resultados de la empresa estén marcados por una situación económica negativa o cuando la disminución persistente del nivel de ingresos amenace la continuidad de empleos. Pueden ser pérdidas actuales o previstas.

Causas productivas

Cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Fuente: Aspime.



Causas organizativas

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Causas técnicas

Cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción de la empresa.

En caso de despido objetivo por causa económica, Fogasa abona el 40% del finiquito

distintos RDL" constituye el requisito que contempla la reforma laboral para acogerse al despido objetivo: "Supone una disminución persistente del nivel de ingresos de la botica".

A impagos y bajadas de margen se añaden, apunta, "la situación económica general que afecta a la venta de parafarmacia y a que los bancos ya no prestan dinero".

La reforma "facilita" el

LA REFORMA LABORAL EN LA BOTICA Expertos en Derecho ven una mayor flexibilidad de los jueces al indemnización de puestos por falta de rentabilidad y están en falta fórmulas que estimulen el mantenimiento de

El despido por pérdidas, sólo si de ello depende el futuro de la botica

DESPIDOS POR PERDIDAS Y CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Una vez pagada la indemnización por parte de Fogasa, el trabajador puede optar por un contrato de formación o un contrato de trabajo indefinido.

Antes, mantener la empresa. La reforma laboral se concibió para intentar conservar la actividad de las empresas aunque fuera a costa de facilitar la pérdida de empleo. Como ya contó este periódico (ver CF del 18-X-2010), sólo cuando la viabilidad de un negocio está en juego se justifica la indemnización de sólo 20 días por año.

LOS MÁXIMOS

Las compensaciones máximas que Fogasa pagó desde 2009.

Año	Triple SMI/Día	40%
2009	72,66 €	10.608,36 €
2010	73,74 €	10.766,04 €
2011	74,68 €	10.903,28 €

Fuente: Fogasa.

Para que se conceda, es obligatorio demostrar que la continuidad del negocio es inviable

despido. No sólo ya no son necesarios los tres años de pérdidas reiteradas para acogerse a la causa econó-

mica, sino que, como explica Gemma Cuesta, de Aspime, ampara a las empresas que "vean que de mantenerse la situación no podrán pagar en un futuro salarios, proveedores, etc."

FONDO DE COMPENSACIÓN

Esta opción de despido está respaldada por el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), que asume el 40 por ciento de la indemnización del trabajador por causas objetivas. Para que esto sea así, es obligado que el coeficiente de cálculo de la indemnización no supere el triple del salario mínimo interprofesional (SMI) -ver tabla-. El despido tampoco puede afectar a alguien que haya sido contratado como indefinido después del 18 de junio de 2010.

Para solicitarlo hay dos fórmulas: que la empresa abone el total de la indemnización y luego reclame al Fogasa o que abone el 60 por ciento de la indemnización para que el empleado lo reclame. Las dos son iguales, salvo que, como matiza Velázquez, si la empresa es la que lo reclama tiene 8 días de plazo tras el despido y si es el trabajador, 12 días.

Para tramitarlo se requiere, como matiza Cuesta, "una declaración jurada en la que el trabajador se compromete a no reclamar más cantidades a la empresa". Y el tiempo de cobro depende de la carga de trabajo de la provincia, ya que mientras que en Sevilla en 5 meses se abona, en Cataluña tarda entre 12 y 14 meses.

La Universidad de La Rioja lanza un título de Ortopedia 'on line'

B. G. S. La Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) acaba de lanzar el curso de experto universitario en Ortopedia para farmacéuticos o profesionales del sector sanitario. Se trata del primer curso oficial en esta materia que se imparte en el formato on line y comenzará el próximo 29 de noviembre.

El curso cumple con las directrices del RD 437/2002, que obliga a que los responsables de una Ortopedia tengan una formación especializada de un mínimo de 200 horas. En este caso, el curso engloba 210 horas de formación que el alumno irá trabajando en función de su disponibilidad horaria.

El curso es íntegro a distancia, evaluaciones incluidas (se basan en un sistema de calificación continua con evaluaciones al final de cada módulo). En la web (www.unir.net), los estudiantes matriculados podrán acceder a toda la documentación. Ésta está compuesta por material didáctico escrito y por audiovisuales en los que los profesores explican las distintas lecciones. Estos contenidos pueden consultarse en cualquier momento.

CLASES EN RED

Otra de las novedades de este curso es que el alumno podrá participar (siempre que su disponibilidad se lo permita) en clases en red. Cada mes el profesor cerrará una cita a la semana con los alumnos y se conectarán con web cam. A partir de ahí, compartirán la sesión en directo con la posibilidad añadida de hacer consultas. Para quienes no puedan estar conectados, la sesión se grabará y permanecerá disponible en la web.

Además, el e-mail o el chat servirán de soporte para las tutorías on line. En ellas los alumnos pueden resolver dudas y hacer todo tipo de consultas.

Prescindir de personal, un duro último recurso

B. G. S. Aunque hace tiempo que la pérdida de empleos afecta a la farmacia, el despido es la última acción de todas (ver página 10). Así lo perciben los abogados laboralistas consultados por CF, que valoran los esfuerzos por buscar alternativas

aunque recuerdan que también es necesario despedir.

Como apunta Gemma Cuesta, de Aspime, "muchas de las boticas antes de hacer un despido objetivo se plantean hacer una serie de modificaciones sustanciales". Son de múltiple natu-

raleza, como resumió la asesoría valenciana Audi-farma en un escrito al COF de Alicante: refinanciación, aplazamiento de pagos con proveedores, reducir compras y stock, incrementar venta libre, etc.

"Incluso ha habido las

que han estudiado sus turnos de trabajo para ahorrar costes y evitar horas con sobredimensión de empleados", apunta Cuesta.

Pero, como explica Eva Illera, de Asefarma, "si el nivel de ventas es el mismo pero los ingresos no, el beneficio se resiente; y es de ahí de donde sale el sueldo de los empleados, hay que despedir". Cuando la situación se va a prolongar en el tiempo "dilatarse el despido de un empleado obliga a continuar pagando un salario y aumentar la pérdida", matiza.

