

FORMACIÓN

La SEFH invierte en formación internacional para impactar en el cuidado del paciente [PÁG. 20]

**GESTIÓN**

+ CORREO FARMACÉUTICO SEMANA DEL 10 AL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2018

19

Qué hacer con los empleados en la compraventa de la farmacia

▶ Su adquisición conlleva la continuidad de la relación laboral del equipo en las mismas condiciones, pero en ocasiones los trabajadores representan una carga para el nuevo titular y les despiden

ALICIA SERRANO

alicia.serrano@unidadeditorial.es

La transmisión de una oficina de farmacia, como la de cualquier empresa, no debería afectar a la situación de sus trabajadores, en virtud del principio de sucesión. "En la práctica, sin embargo, éste es un tema susceptible de negociación que afectará al precio de la oficina, ya que las antigüedades de los trabajadores son consideradas por la mayoría de los compradores como una carga a la que deberán hacer frente en caso de un hipotético despido", explica a CF Cristina González, abogada del Departamento Jurídico-Compraventa de Asefarma.

En estos casos, los trabajadores están a expensas de las decisiones del comprador, que decidirá si quiere adquirir la farmacia con la totalidad de los empleados adscritos, con sólo una parte de ellos o libre de asalariados. Pero no todo es blanco o negro, y es preciso tener en cuenta que existen algunos supuestos en los que la situación de los trabajadores está protegida y blindada: "El despido no es posible en casos como el de empleadas embarazadas, en baja por maternidad o con reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 12 años, salvo que se llegue a un acuerdo con el trabajador", recuerda Mercedes Nuevo, abogada del Departamento Jurídico-Compraventa de Asefarma. Si se procede a un despido en estas condiciones será nulo, por mucho que la botica se haya vendido. "El comprador deberá admitir a la trabajadora despedida a pesar de lo que hubiera pactado en la escritura de compraventa, pues el Estatuto de los Trabajadores está por encima de los pactos entre las partes", explica Eugenio Fernández, responsable del Departamento Laboral de Orbaneja Abogados. En es-

CUANDO EL COMPRADOR SE SUBROGA EN LAS RELACIONES LABORALES

Ventajas y desventajas de la subrogación de los trabajadores.

COMPRADOR

- Para el que se subroga en los contratos de trabajo de la farmacia que adquiere, hay una rebaja en el precio de compra en la cuantía equivalente a los importes de las indemnizaciones. El personal, además, tiene la ventaja de estar formado y de conocer la clientela.
- El coste salarial es mayor si el trabajador tiene una antigüedad larga que si se contrata a otra persona.

VENDEDOR

- Los costes de las indemnizaciones los llevará a gastos de la actividad del año en curso en que se produzcan, con la consiguiente reducción de tributación.
- Fiscalmente, en la mayoría de los casos saldría mejor parado el vendedor despidiendo a los trabajadores que descontando los importes de las indemnizaciones en el precio de la venta de la farmacia.

TRABAJADOR

- Los empleados mantienen su puesto de trabajo con las mismas condiciones laborales.
- A veces prefieren que los despidan, por la incertidumbre que supone la gestión que emprenderá el titular comprador, y en otros todo lo contrario, sobre todo en trabajadores de cierta edad que encontrarían dificultades para su recolocación.



Fuente: Asefarma, Gómez Córdoba, Orbaneja Abogados, Taxfarma y Durán Sindreu.

tas situaciones especiales se puede llegar a un acuerdo de rescisión de relación laboral entre trabajador despedido y empresa, "pero siempre antes de que el Juzgado de lo Social dicte sentencia", recomienda.

MISMAS CONDICIONES LABORALES

En la mayoría de los casos, el comprador se subroga en las relaciones laborales existentes en el momento de la compraventa de todos los trabajadores, "conti-

nuando la actividad con los mismos derechos y obligaciones que tenían con el titular anterior, sin modificar sus condiciones laborales", dice Raquel Reyes, responsable del Departamento Laboral de Taxfarma.

Lo que es inadmisibles, alertan desde Orbaneja, es la postura que pretenden algunos empleados de que se les despidan e indemnice, y que el comprador los vuelva a contratar: "Tras una readmisión a su puesto de

trabajo, la consecuencia inmediata es que la cantidad percibida por el asalariado en concepto de indemnización por despido deja de estar exenta de tributación y, llegado el caso, el trabajador podría pedir -en caso de otro futuro despido- que se le reconozca como antigüedad la totalidad de años de prestación de servicios". Fernández añade que tampoco es admisible que justo antes de la venta se incrementen las nóminas de los

Cláusulas para asumir las condiciones laborales

A. S. La subrogación de los trabajadores de la farmacia debería venir reflejada claramente en una de las cláusulas del contrato de compraventa, especificando nombre y apellidos de cada empleado subrogado, y haciendo constar que el comprador asume todas las condiciones laborales de cada trabajador, como la antigüedad,

salario, tipo de contrato, etcétera. "Para que todo quede atado, en dicha cláusula también habría que incluir que todo lo devengado hasta la fecha de la compraventa ha quedado liquidado (partes proporcionales de pagas extras y vacaciones, que asume en este caso el vendedor), o bien que se llega a un acuerdo me-

dante el cual el disfrute de las vacaciones sea durante el periodo en el que el comprador ya es el nuevo titular de la oficina de farmacia, pero cuyo coste sea a cargo del vendedor hasta la fecha de traspaso de titularidad de la botica", explica a CF Rosa Gómez Soto, socia directora de Gómez Córdoba Abogados.

trabajadores sin motivo que lo justifique.

En una transmisión de una botica el factor del personal es un punto muy importante y la casuística es muy prolija en este tema. Precisamente por ello, la fórmula para negociar la subrogación o no de todos los trabajadores "consiste en valorar el coste económico que cada uno de los empleados supone para la empresa en caso de despido, en base a su salario y antigüedad", añade Nuevo. En opinión de Daniel Autet, abogado de Durán Sindreu, lo habitual es que durante la negociación de la operación de traspaso de la oficina de farmacia "se analice la cuestión relativa a los pasivos laborales, y que comprador y vendedor lleguen a un acuerdo sobre qué trabajadores continuarán en la farmacia y cuáles deben ser despedidos, normalmente por cuenta del vendedor que es quien les contrató". Para que estos trabajadores permanezcan en la botica, "habría que convencer al comprador de que más que un pasivo laboral son un activo para su farmacia, ya que conocen el establecimiento, su clientela, sus procedimientos, sus proveedores y que, en definitiva, sin ellos puede ser difícil mantener el nivel de ventas y de servicios", afirma Autet.

EL VALOR DE LOS EMPLEADOS

También hay que tener en cuenta que en ocasiones la botica está sobrecargada de personal y que el nuevo titular no puede asumir esos costes: "A pesar de ello, es importante mantener al máximo número de trabajadores que permita la viabilidad de la operación, ya que conocen la oficina y a sus clientes y pueden hacer que el traspaso sea más fácil", explica Rosa Gómez Soto, socia directora de Gómez Córdoba.

En las operaciones de

compraventa de farmacias se tiene muy en cuenta a los trabajadores contratados, que en ocasiones son considerados como una carga. "En este contexto, nos encontramos con dos posibles opciones: en la primera, el comprador exige que la oficina se encuentre libre de empleados al momento de los efectos de la compra, para lo que el vendedor debe despedir previamente a todo su personal, salvo a los que tienen contrato protegido. La segunda opción sería calcular las indemnizaciones que corresponderían por despido imprevisto de los trabajadores existentes en el momento de la transmisión, así como descontar la totalidad del precio sobre el importe de la venta. Se trata de una forma menos traumática y el comprador se ve benefi-

■ Al adquirir una botica se heredan los derechos y obligaciones laborales del extitular

■ Prescindir de los empleados puede ser un error a corto plazo, ya que conocen a la clientela

ciado del descuento del precio", dice Fernández.

En el caso de que el titular que compra no quiera o no necesite a todos los trabajadores, "el vendedor, antes del momento de la compraventa, suele despedir a los asalariados, procediendo normalmente a un despido por *Causas objetivas* y alegando motivos económicos, técnicos o organizativos. Aquí, la indemnización establecida es de veinte días por año trabajado con el tope de doce mensualidades", explica Reyes. Pero si los trabajadores son despedidos como consecuencia de la transmisión de la botica, la indemnización que lleva pareja el despido será la de *despido improcedente*, "calculada en 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades (antes de la reforma laboral de 2012) y a razón de 33 días por año para la antigüedad devengada tras la entrada en vigor de la reforma", dice Fernández.