

Gestionar la maternidad en botica para cuadrar turnos y jornadas

▶ Para que los derechos de las farmacéuticas no choquen frontalmente con las necesidades organizativas de la oficina de farmacia, los expertos laboralistas recomiendan conocer bien la legislación y pactar

ALICIA SERRANO

alicia.serrano@unidadeditorial.es

Casi el 72 por ciento de los trabajadores de la oficina de farmacia son mujeres, según el informe *Estadísticas de Colegiados y Farmacias Comunitarias 2017* elaborado por el Consejo General de COF. Se trata de una profesión muy feminizada que debe gestionar bien la maternidad y sus consecuencias derivadas de las bajas, reducciones de jornada por guarda legal, horas de lactancia y vacaciones, para que los derechos de los trabajadores no colisionen con las necesidades organizativas de la farmacia. Precisamente por ello, CF ha consultado con expertos laboralistas que han analizado cómo equilibrar ambos aspectos. Estos supuestos afectan a todas las trabajadoras de la oficina, incluida la titular.

La prestación por maternidad se tramita siempre en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), dura 16 semanas y dos semanas adicionales por parto múltiple. "Las sustituciones durante la maternidad se gestionan con contrataciones de interinidad bonificadas, y la empresa no tiene que afrontar el coste empresarial de la Seguridad Social de la trabajadora en periodo de baja maternal ni de la interina que la sustituye durante dicho periodo", explica José Gabriel De Alva, responsable del departamento Laboral de TSL. Para que estos contratos estén bonificados, la persona contratada tiene que estar en situación de desempleo.

También cabe la posibilidad de percibir la prestación de maternidad compatibilizando el trabajo a tiempo parcial, "pero sólo se podrá solicitar esta modalidad pasada la sexta semana posterior al parto, que será de descanso obligatorio", dice Eugenio Fernández López, responsable del

CONOCER PARA EVITAR CONFLICTOS

Pautas para gestionar bien la maternidad y la paternidad.

BAJAS POR MATERNIDAD

- Las contrataciones por sustitución de baja maternal están bonificadas en la Seguridad Social al cien por cien.
- Para que estos contratos se encuentren bonificados, la persona contratada tiene que estar en situación de desempleo y que su categoría y jornada sea la misma de la persona sustituida.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS

- Se regula un máximo de 3 años de periodo de excedencia.
- Durante dicho periodo la cotización será efectiva.
- El tiempo de permanencia de excedencia se computa a efectos de antigüedad de la empresa.

HORAS DE LACTANCIA

- La acumulación del permiso de lactancia en el convenio sectorial es de 21 días.
- En el texto propuesto para el nuevo convenio, el cálculo es complicado: se disfrutará del mes completo cuando la reincorporación en la empresa se produzca después de haber transcurrido los 42 días de descanso obligatorio.

VACACIONES

- En el caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o baja maternal se tendrá derecho a su disfrute al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

- Debe ser diaria, y reducir como máximo la mitad de la jornada.
- No se puede solicitar la reducción en un horario distinto al que se desempeñaba.
- Si prestaba servicios en turnos alternos por semana, podrá concretar su horario en un solo turno, llegando a un acuerdo con el titular.

Fuente: elaboración propia.

Departamento de Laboral de Orbaneja Abogados.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Una vez que se produzca la reincorporación al puesto de trabajo tras la maternidad, en botica es habitual solicitar una reducción de jornada por guarda legal. En estos casos, el trabajador, salvo fuerza mayor, de-

berá preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. "El empleado puede solicitar un horario, pero la farmacia podrá aceptarlo en función de su sistema organizativo y del régimen de horario del resto de trabajadores", recuerda De Alva

Unceta. En opinión de Eva M^a Illera, responsable del departamento Laboral de Asefarma, "el trabajador no puede solicitar un horario a la carta, y su derecho de pedir una reducción de jornada tampoco puede ir en detrimento de los derechos del resto de los compañeros de la farmacia".

Tras la reforma laboral

del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 3/2012 se contempla la reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad. "De una interpretación literal del precepto podríamos pensar que el trabajador debe prestar servicios los mismos días y re-

ducir día a día su jornada en la proporción descrita, pero lo cierto es que los tribunales han resuelto de manera muy dispar, y analizando sus posturas vemos que no se admite un cambio de horario si no va acompañado de una reducción de jornada", dice Fernández López. Tampoco se admite una reducción de jornada en un turno en el que la trabajadora nunca prestó servicios. "Por el contrario, si se ha aceptado a una empleada que trabajaba en turnos alternos por semanas y ha reducido su jornada y concretado su horario en un solo turno de mañana; al igual que se ha permitido reducir unos días si y otros no, o el no venir algunos días como los sábados", añade.

■ En botica es habitual solicitar una reducción de jornada por guarda legal y pactar horarios

Cuando varios trabajadores solicitan reducción de jornada por guarda legal con la misma concreción horaria y esta situación hace inviable la prestación adecuada del servicio de la farmacia, "la empresa puede denegarla, respetando el derecho del empleado a la reducción de jornada en otro horario", afirma Enrique Casado, consultor del departamento Laboral de CofmS31. En estos casos, recomienda "pactar y llegar a un acuerdo que satisfaga a las partes".

VACACIONES Y PEDIATRA

El convenio colectivo de farmacia establece que, en caso de no llegar a un acuerdo entre el personal para disfrutar las vacaciones, "se dará prioridad a los empleados que tengan hijos menores en función de su antigüedad", afirma Illera. Otra duda que suele surgir en botica es si legalmente está reconocido como permiso retribuido acompañar al menor a sus citas médicas. "No lo está, pero hay cierta tolerancia por parte de la Sala de la Jurisdicción Social como causa injustificada para poder despedir en el caso de llegar 15 minutos tarde por dejar al menor de edad en el colegio o llevarle al médico", revela De Alva Unceta.

Un total de veintiún días de acumulación de permiso de lactancia

A. S. El Convenio Colectivo Nacional de Oficinas de Farmacia, en su artículo 27.4, contempla la acumulación del periodo de lactancia, que es un permiso retribuido hasta que el niño cumpla nueve meses. "Su redacción es muy confusa y habitualmente trae discrepancias en su interpretación, al no señalar cómo se calcula esta proporción y cuál es el resultado final, de manera que los titulares han

resuelto las solicitudes de acumulación de periodos de lactancia con un mes de permiso retribuido al finalizar el periodo de baja maternal", explica Eugenio Fernández López, responsable del Departamento de Laboral de Orbaneja Abogados.

El XXV Convenio firmado el 19 de enero y pendiente de resolución del Tribunal Supremo, aclara esta controversia con una fórmula para calcular

los días de permiso: "Si, como suele ser habitual, el trabajador se reincorpora a la empresa tras los 112 días del periodo de maternidad, le corresponderán 21 días de permiso de lactancia", añade Enrique Casado, consultor del departamento Laboral de CofmS31. Un segundo supuesto es que la baja maternal sea anticipada y tan solo resten seis semanas mínimas posteriores al parto. "Aquí la acumula-

ción del permiso de lactancia será de 30 días", calcula Fernández López.

A diferencia de lo que ocurre con el permiso de maternidad, el de lactancia corre íntegramente a cargo de la empresa. "En caso de sustitución, la farmacia no se acogerá a las bonificaciones que se aplican en los casos de maternidad", recuerda Eva M^a Illera, responsable del departamento Laboral de Asefarma.