



La botica que planifica las suplencias disfruta de mejores vacaciones

Las farmacias, que están obligadas a establecer el periodo de vacaciones del personal antes del 31 de marzo, deben organizar las suplencias en abril para asegurar su correcto funcionamiento en verano

ALICIA SERRANO

alicia.serrano@unidadeditorial.es

Cuando se acerca el periodo de vacaciones, que según el convenio de oficinas de farmacia hay que disfrutar de mayo a octubre, muchos titulares tienen que hacer encaje de bolillos para sustituir a sus empleados. Lo cierto es que están obligados a establecer el periodo vacacional antes del 31 de marzo del año en curso, de manera que una buena planificación evita que coincidan varios trabajadores en un mismo periodo y se puede elegir con tiempo al suplente que mejor se adapte a las necesidades de la oficina.

“Lo conveniente es seleccionar a los sustitutos en cuanto se tenga fijado el calendario laboral, que cada farmacia debe configurar durante el primer trimestre del año y que es de carácter obligatorio”, explica a CF Eugenio Fernández López, responsable del área Laboral de Orbaneja Abogados. También recuerda que, en el caso de que el trabajador disfrute de sus vacaciones fuera de este periodo por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento de cinco días hábiles.

En opinión de Enrique Casado, del departamento de Consultoría Laboral de CofmS31, no hace falta hacer la selección con tanta antelación. “Excepto que sean trabajadores que se ofrezcan específicamente para estos periodos vacacionales, un mes suele ser suficiente para encontrar a un sustituto. De lo contrario, podrían encontrar un trabajo de más duración y renunciar al puesto”, añade.

En ocasiones, el plazo para poner en marcha el proceso de selección, así como el de contratación, viene marcado por el tiempo que necesite el nuevo empleado para conocer la dinámica de la oficina de

CONOCER EL CONVENIO PARA CONTRATAR BIEN



Fuente: Orbaneja Abogados.

Pautas para contratar sustitutos en periodos vacacionales.

- **PLANIFICAR LA CONTRATACIÓN:** los meses estipulados para el disfrute vacacional van desde mayo hasta octubre, según el artículo 26 del convenio colectivo para oficinas de farmacia. Conforme al artículo 22 del mismo convenio, el calendario laboral se configurará, con carácter obligatorio, durante el primer trimestre del año por parte de cada botica, y establecerá la distribución de la jornada anual y la fecha de disfrute de las vacaciones del personal.
- **TIPO DE CONTRATO:** el contrato para sustituir a uno o varios trabajadores que estén disfrutando vacaciones es el temporal por circunstancias de la producción.
- **PERIODO DE PRUEBA:** el convenio lo regula en su artículo 11.3 y 11.4, donde fija con carácter general los periodos de prueba en los siguientes casos: facultativos 180 días, personal técnico 90 días, auxiliares 60 días, personal administrativo 60 días y subalternos 24 días. Los periodos de prueba no pueden exceder de un tercio de la duración del contrato.
- **SI PROCEDE EL DESPIDO:** superado el periodo de prueba, si se procede al despido de un trabajador y se califica como improcedente, habrá que indemnizarle según las cuantías que dispone el Estatuto de los Trabajadores: 33 días de salario por año o parte proporcional por mes, redondeando a meses completos.
- **FINALIZACIÓN DEL CONTRATO:** al finalizar el tiempo acordado del contrato eventual por circunstancias de la producción, el trabajador percibirá, junto a los salarios que procedan, una indemnización de 12 días por año o un día por mes.

farmacia. “Si son trabajadores que van a sustituir las vacaciones de otros ya contratados, es recomendable que coincidan para ponerles al día sobre las funciones y tareas que tienen que desarrollar”, apunta Eva Illera, responsable de Laboral de Asefarma. En otros casos, algunas oficinas prefieren contratar con ante-

rioridad de la sustitución, “para tener un periodo de formación y de organización de la botica”, apunta Nieves Martínez, asesora laboral de Gómez Córdoba Abogados de Farmacia.

CONTRATO EVENTUAL

Las contrataciones para sustituir al personal durante el periodo de vacaciones

se realizan mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción. “De hecho, el Tribunal Supremo, en una sentencia del 12 de julio de 2012, resolvió esta cuestión, afirmando que para sustituir a trabajadores que estén de vacaciones, la empresa debe utilizar contratos eventuales. Es importante

que se haga constar en este tipo de contratos la causa de la contratación, el nombre y apellidos del trabajador o trabajadores a sustituir y la duración del periodo de vacaciones del trabajador”, dice Ángela Gutiérrez, del departamento Laboral de J&D Consulting.

Generalmente, en las oficinas de farmacia que tie-

nen varios trabajadores, no se hacen contratos de sustitución cada vez que uno de ellos se marcha de asueto: “Lo habitual es contratar a un mismo empleado, para que sirva de refuerzo al personal de la farmacia durante todo el periodo vacacional”, dice Illera. También recuerda que, desde el momento de la contratación, se le aplicará el convenio colectivo sectorial, que especifica que el periodo de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato. No en vano, existe un

Las contrataciones se realizan mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción

El nuevo empleado necesitará un tiempo para conocer la dinámica de la oficina de farmacia

periodo de prueba fijado por cada categoría, que va desde los 180 días para el personal facultativo, hasta los noventa para los técnicos y sesenta para los auxiliares.

RESCISIÓN DEL CONTRATO

Este contrato se puede rescindir por diferentes causas. “En caso de despido, la indemnización será de 33 días por año de trabajo, siempre y cuando no con causa justificada. Si es en periodo de prueba, se tendrá que comunicar por escrito sin necesidad de preaviso por cualquiera de las partes y no existirá indemnización”, dice la asesora laboral de Gómez Córdoba Abogados. En caso de que haya finalizado el contrato, la indemnización será de 12 días por año de servicio.

A pesar de que el convenio colectivo establece periodos de preaviso de cese (45 días para el farmacéutico, 15 días para el técnico y 7 días para el personal auxiliar), el trabajador se puede marchar cuando quiera. “En caso de incumplimiento, se le podrá descontar de la liquidación un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso”, recuerda José Gabriel de Alva Unceta, responsable de Laboral en TSL Consultores.

Hay que buscar sustitutos dispuestos a integrarse en los equipos

A.S. Las sustituciones para cubrir vacaciones variarán en función de las necesidades de cada farmacia. Según Paloma Carpinero, directora general de la empresa de selección de personal Farmatalent, lo habitual es contratar estudiantes y recién graduados durante el periodo estival, y darles la formación básica que necesitan para ejercer en la botica. “Al ser un contrato temporal, es cierto que el sustituto se pueden mar-

char si encuentra una oferta mejor. Por ello, lo ideal es buscar personas dispuestas a aprender e integrarse en los equipos”. También recomienda que el titular sea realista a la hora de contratar. “Hay mucha demanda de farmacéuticos en estas fechas, que pueden elegir dónde trabajar”, añade.

En opinión de Nieves Martínez, asesora laboral de Gómez Córdoba, en estos casos es interesante contar con personas ya

cualificadas y que hayan trabajado en oficinas, “ya que los contratos son de una duración normalmente reducida para formarles”, dice.

Para seleccionar al trabajador adecuado, “el titular deberá examinar al candidato para saber si posee los conocimientos necesarios para realizar las funciones que requiere el puesto”, apunta Enrique Casado, del departamento de Consultoría Laboral de CofmS31.

Para Ángela Gutiérrez, del departamento Laboral de J&D Consulting, “es recomendable que el candidato tenga habilidades para la venta, el trato al público y capacidad de trabajo en equipo”. Al tratarse de sustituciones, el titular sólo debería informar al sustituto de las características de la farmacia y de los clientes para el perfecto desarrollo de su trabajo, “pero no resultaría rentable formarle más allá de esos aspectos”.