



REFORMA LABORAL Se reduce a la mitad el coste del despido objetivo, se darán bonificaciones para los contratos de un mínimo de tres años y se permite a la oficina de farmacia adaptarse a sus necesidades económicas si ha tenido pérdidas

Horarios, turnos y salarios flexibles para la botica con la nueva norma

Adiós al 'despido exprés' y más control sobre el absentismo laboral

B. GARCÍA SUÁREZ

beatriz.garcia@correofarmacautico.com

Flexiseguridad es el término que se ha creado para definir el conjunto de medidas de la reforma laboral, que, en esencia, quiere dotar a las empresas de más capacidad de decisión sobre su organización frente a los convenios colectivos a fin de ganar estabilidad. Varios expertos explican a CF que, gracias a las modificaciones, la farmacia encontrará un marco para reorganizar turnos de trabajo, reducir jornadas o revisar el salario de los empleados si con ello fortalece su estructura empresarial. Además, se hace más explícito el despido objetivo, se rebajan las indemnizaciones al trabajador y se articulan bonificaciones para que los emprendedores empleen, para la contratación de jóvenes, parados de larga duración y mujeres (ver cuadro).

La reforma laboral crea un marco nuevo en el que el empresario gana poder de decisión. "La reforma es general, cada sector tendrá que adaptarse a sus necesidades", explica Laura Gómez Galiano, de TSL Consultores. La principal ventaja para el titular es que "le da más margen para adaptar su negocio a las necesidades económicas". De modo que, como explica Eva Illera, de Asefarma, "da más posibilidades de organizar de forma interna la farmacia en horarios, turnos, sueldos, etc."

Además, los empresarios contarán con distintas bonificaciones para hacer contratos por un mínimo de 3 años. Las boticas de nueva apertura o de compra-venta (consideradas emprendedores) también accederán a bonificaciones si contratan a menores de 30 años o desempleados.

DEL CONVENIO A LA ADAPTACIÓN

Concretamente, la norma permite al empresario modificar la jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de los turnos, el sistema de remuneración y la

CUATRO PILARES PARA EL CAMBIO

Resumen de los principales cambios que introduce el RDL 3/2012, de 10 de febrero) de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Despidos

- Indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, por despido objetivo: la farmacia debe demostrar una disminución del nivel de ingresos o ventas en los últimos 9 meses (tres trimestres consecutivos).
- Indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, por el despido improcedente. En los contratos anteriores al 12 de febrero, el cómputo de indemnización se hace a razón de 45 días por año con un máximo de 42 pagos hasta el 11 de febrero de 2012 y con los 33 días a partir del 12 de febrero de 2012.

Contratación

- Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (para farmacias de nueva apertura o de compra-venta):
 - > por un menor de 30 años tiene una deducción de 3.000 euros.
 - > por desempleado se deduce la mitad de la cantidad que tuviera pendiente de cobro de la prestación del paro (hasta 12 meses).
- Bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social por contratos durante 3 años:
 - > si contrata a un joven de entre 16 y 30 años obtiene 1.000 euros de bonificación el primer año, 1.100 el segundo y 1.200 el tercero.
 - > si es un parado de larga duración (demandante de empleo durante 12 meses en los últimos 18 meses) y mayor de 45 años recibirá 1.300 euros cada año.
 - > si es una mujer (para un sector en el que este colectivo esté menos representado) las bonificaciones serán de 1.500 euros cada año.
- Por transformar el contrato en prácticas, relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinido recibe una bonificación de 500 euros anuales y de 700 si es una mujer (durante 3 años).

Flexibilidad

- Por razones económicas, se puede cambiar el salario del empleado si es mayor que el mínimo del convenio.
- Reorganización integral de la farmacia: horarios, turnos, sueldos, suspensión de contratos o reducción de contratos.

Formación

- Se pueden suscribir contratos para la formación y aprendizaje con jóvenes de hasta 30 años hasta que la tasa de paro en España baje del 15 por ciento (la edad máxima pasará a los 25 años).
- Si se hace un contrato para la formación a desempleados se bonifica la totalidad de las cuotas empresariales a la Seguridad Social (en empresas con menos de 250 empleados).

Fuente: Boletín Oficial del Estado.

cuantía, el sistema de trabajo, el rendimiento y las funciones. Esto habilita a las pymes a "adaptar el convenio y redactar uno propio en función de las necesidades de la empresa", aunque, advierte Illera, "habrá que esperar a ver cómo se regula más adelante".

Este futuro desarrollo no es baladí. En el caso de los convenios de farmacia, la tónica de retrasar sus actualizaciones y sus entradas en vigor "provoca tensiones de tesorería para una farmacia que, para so-

brevivir, debe tener claras sus cuentas y sin sorpresas", explica Juan Antonio Sánchez, coordinador general de Aspime. No obstante, entiende que esta mayor libertad "vendrá bien", especialmente si se tiene en cuenta que "en 2010 y 2011 ya se han hecho cambios sustanciales en las condiciones de trabajo porque, por ejemplo, han variado las horas de mayor facturación y ha tocado reestructurar turnos". Con el nuevo marco legal, "podrá adaptarse económicamente a la

situación de la farmacia".

Como explican desde el despacho de asesoría laboral Ortega-Raich, "la inaplicación del convenio ha de ser causal y no meramente arbitraria por parte de la empresa". Por tanto, la decisión de modificar las condiciones debe basarse en motivos concretos económicos, productivos, técnicos u organizativos.

DESPIDOS A MITAD DE COSTE

La nueva norma también da un respiro a las empresas a la hora de despedir a sus

empleados. Se han reducido las indemnizaciones tanto en el caso de despido improcedente como el de causa objetiva. Como destaca Illera, "no era coherente que con el problema de los impagos, la pérdida de venta y las bajadas de margen, los puestos de trabajo se continuasen indemnizando a 45 días por año". "El coste para el empresario del despido objetivo se ha reducido más de la mitad" y su aplicación es sencilla: "Basta con que la farmacia haya acumulado tres trimestres consecutivos de descenso en las ventas para argumentar causa económica". En el despido improcedente, además, el trabajador conserva los derechos adquiridos hasta la fecha por lo que hasta el 11 de febrero el cálculo se hará a la razón de 45 días por año.

Gómez cree que la reforma "propone alternativas al despido, como las modificaciones de las condiciones de trabajo", aunque considera que los que "quisieran despedir encontrarán ahora una buena oportunidad para hacerlo".

CONCILIACIÓN

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral, la reforma fija el derecho a disfrutar de una hora de lactancia durante los primeros nueve meses del hijo o desde la adopción. Se podrán acumular y serán ejercidas sólo por uno de los progenitores. Además, ahora, por guarda legal (menor de 8 años o discapacitado) se puede solicitar una reducción de entre un octavo o la mitad de la jornada y el salario.

El trabajador a tiempo parcial podrá hacer horas extra y cotizarlas por primera vez

B. G. S. Dentro de este plan para dotar de más flexibilidad a las empresas, la reforma laboral reconoce por primera vez el derecho a que los trabajadores con contrato a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias.

Además, como apunta el texto, estas horas "computarán a efectos de bases de

cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones". Ahora, estas horas pasan a ser compatibles con las complementarias que hubieran pactado empresario y trabajador.

20 HORAS DE FORMACIÓN

El texto, además, fija un permiso retribuido para los

trabajadores de 20 horas anuales de formación. De este modo, los trabajadores pueden disfrutar de un permiso para recibir formación relacionada con su puesto de trabajo y podrán acumular las horas durante tres años. La premisa es que el empleado lleve, al menos, un año de antigüedad en la empresa.