

# La menor rentabilidad obligará a muchas boticas a cerrar en verano al no poder contratar sustitutos

- Tradicionalmente, el problema de los titulares en el periodo vacacional era la escasa oferta de profesionales para empleos temporales
- Son las farmacias rurales o con baja plantilla las que más dificultades tienen para cuadrar las de vacaciones con el mantenimiento del servicio

ALBERTO CORNEJO  
Madrid

Año tras año, con la llegada del verano, al titular de una oficina de farmacia le surge un problema. Una duda ya tradicional en la gestión de su negocio: cómo cuadrar el disfrute tanto de su periodo vacacional como del resto de sus trabajadores e intentar mantener abierta su botica para no mermar el servicio a la población.

Por norma general, la solución a aquellos casos que presentasen dificultades para compaginar ambas cuestiones pasaba por la contratación temporal de algún profesional que ejerciese las funciones, según su formación, bien del mismo titular o de otros empleados del establecimiento. Una búsqueda no exenta de dificultades, principalmente por la desigualdad entre la alta demanda y la baja oferta de posibles trabajadores dispuestos a desplazarse a otras zonas geográficas, con bajos salarios y con la inexorable temporalidad de su contratación.

Sin embargo, el descenso de la rentabilidad que sufren las farmacias, que se ha acrecentado tras la salida a la luz de los nuevos recortes gubernamentales contra el sec-

**“La merma de ingresos está reflejando un menor número de contrataciones para el verano”, indicaron desde Asefarma**

tor, ha propiciado para este verano un cambio en el panorama tradicional. El problema ya no es encontrar sustitutos sino poder asumir económicamente su contratación. “La merma de ingresos ya se está reflejando en un menor número de contrataciones para este verano”, confirmó Eva María Illera, responsable del departamento laboral de Asefarma, asesora especializada en el sector farmacéutico que acaba de publicar un decálogo de recomendaciones sobre cómo organizar correctamente las vacaciones de verano en la oficina de farmacia.

La contratación de profesionales para realizar sustituciones en verano tenía la finalidad de mantener ininterrumpido el servicio a población, a pesar de que la legislación permite el cierre de 15 días del establecimiento, ampliable a 30 si el servicio queda suficientemente cubierto por otras oficinas de farmacia de la misma zona sanitaria. No obstante, este verano serán muchos los titulares que,



En anteriores veranos, el titular de una oficina de farmacia tenía el problema de la escasez de oferta de farmacéuticos dispuestos a realizar sustituciones temporales, mientras que este verano el principal problema es la falta de liquidez para emprender estas contrataciones.

contra de sus pretensiones, echarán obligatoriamente el cierre a sus locales durante 15 días por la falta de liquidez para afrontar estos gastos ‘extra’ que si asumía en anteriores ejercicios con el objetivo de dar continuidad al servicio.

## Farmacias pequeñas

Son las farmacias con pequeña plantilla o las ubicadas en pequeños municipios, en los que el titular suele ser a su vez el único empleado, las que más problemas tienen para la organización del disfrute de vacaciones. En ambos casos son también el tipo de establecimientos que más notan los efectos de las nuevas medidas de recorte al sector y, por tanto, en las

que más inviable se presenta la contratación de sustitutos, al contar ya a día de hoy con unos inferiores beneficios que incluso ponen en riesgo su viabilidad. Unos establecimientos que, lejos de plantearse un aumento temporal de la plantilla, podrían verse abocados a la reducción de la misma por el descenso de sus beneficios.

La escasa rentabilidad para afrontar contrataciones temporales, unida al hecho de que en algunos casos sean el único establecimiento sanitario que da cobertura a una alta cifra de localidades colindantes hace que existan casos en los que el titular de una oficina de farmacia rural “acumule años sin disfrutar de vacaciones”, según denuncian desde la

Sociedad Española de Farmacia Rural (Sefar).

## Turnos obligatorios

A priori, la legislación actual establece que el periodo de disfrute de vacaciones por parte de la plantilla de una farmacia debe ser fruto de la negociación entre titular y trabajador. No obstante, aquellos propietarios de pequeñas farmacias que opten por mantener abiertos los 365 días del año tienen un resquicio legal para imponer turnos obligatorios de vacaciones a sus empleados que permitan contar siempre con un boticario al frente del local.

“El Tribunal Constitucional admite la posibilidad de establecer turnos obligatorios de vacacio-

nes sin la complacencia de los empleados cuando esta imposición se deba a la necesidad de que los servicios de la empresa queden cubiertos en base a criterios de buena fe”, indicó Illera. Precisamente, el carácter sanitario de las farmacias y su obligación de no dejar sin cobertura a la población encajan por completo en estos supuestos.

De la anterior premisa también se puede hacer un uso contrario. “El titular puede establecer un mismo periodo vacacional obligatorio para todos sus trabajadores, en el caso de que haya decidido cerrar el establecimiento durante determinados días, siempre que este cierre se ajuste a las fechas reguladas para vacaciones por los respectivos colegios farmacéuticos”, apuntó la responsable de Asefarma.

## Condiciones generales

A pesar de que en el conjunto de farmacias nacionales coexisten en la actualidad dos convenios colectivos diferentes (según la botica esté integrada en la patronal FEFE o en Fenofar), sus condiciones respecto a las vacaciones de los trabajadores apenas difieren entre ellos.

**En algunas zonas rurales cerrar la farmacia supone dejar temporalmente sin cobertura sanitaria a decenas de localidades**

Así, en ambos casos se señala los meses de junio, julio, agosto y septiembre como el periodo en el que se deben disfrutar los días de descanso (aunque en el aplicado por las farmacias integradas en la patronal estatal FEFE también se añade el mes de octubre). Cuando el trabajador de oficina de farmacia no pudiese disfrutar de sus vacaciones durante dicho periodo por causas no imputables al mismo, como puede ser en el mencionado caso de los turnos obligatorios, ambos textos plasman su derecho a un incremento de cinco días hábiles en su periodo vacacional como compensación.

No obstante, los expertos recuerdan que, a la hora de organizar las vacaciones, y siempre que los condicionantes externos lo permitan, es el verano el momento ideal para otorgarlas, ya que es esta época la de menor rentabilidad de las farmacias, si se excluye de esta generalidad a las boticas costeras o ubicadas en otras zonas de gran afluencia turística.

## Las farmacias urbanas condicionan el mercado

Uno de los problemas que se encuentran las farmacias de baja rentabilidad, como las ubicadas en zonas rurales, a la hora de encontrar sustitutos para las suplencias en verano son los bajos sueldos que pueden ofrecer al futuro trabajador en comparación a las condiciones económicas ofertadas por una farmacia urbana, con mayor presupuesto que poder destinar a contrataciones. Esta circunstancia hace que, en un contexto en el que la oferta de posibles trabajadores parciales es menor que la demanda, aquellas farmacias que ofrecen un salario superior al mínimo estipulado en el convenio colectivo (cifra de la que habitualmente no pueden pasar las farmacias rurales) suelen acaparar todas las nuevas contrataciones. Y es que, según un estudio de la consultora Cruañas y Asociados, los sueldos ofertados a un auxiliar por una farmacia urbana frente a una rural pueden variar hasta en un 49 por ciento.

Por ello, año tras año la demanda de contrataciones parciales en las oficinas de farmacia urbanas es un buen indicador de las dificultades que encontrarán sus hermanas rurales. “Si disminuye la demanda desde las zonas urbanas, los farmacéuticos sin trabajo puede que se presten más a trabajar en las zonas rurales”, indicó María Teresa Oropesa, vocal de Oficinas de farmacia del COF de Málaga.

Si ya en anteriores años los contratantes no pueden ofrecer altos salarios a los sustitutos como principal atracción para aceptar el puesto, el negativo año que está suponiendo 2010 en la rentabilidad de sus negocios hacen más imposibles aún las subidas para este verano. En detrimento, existe la opción de ofrecer complementos al sueldo como la estancia gratuita en la casa del titular durante el periodo de duración del contrato o el abono de la gasolina en caso de desplazamientos.