

EL PASADO 31 DICIEMBRE DE 2021 entró en vigor el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Este decreto -que se aprobó *in extremis* con el consenso entre patronal y sindicatos, y gracias al apoyo de un diputado de la oposición que se equivocó al votar- busca actualizar los derechos de los trabajadores a la realidad del mercado laboral y supondrá profundos cambios para las empresas. ¿Qué implicaciones tiene para las oficinas de farmacia y para sus trabajadores?

El gran objetivo de esta reforma es llevar las relaciones laborales hacia un modelo más justo que ayude a desterrar el desasosiego de la precariedad en algunos trabajadores, aunque es cierto que en el sector de las oficinas de farmacia apenas hay desempleo y la inestabilidad laboral es testimonial. De hecho, las relaciones laborales en el seno de estos negocios se caracterizan por una escasa temporalidad en los contratos. Hay que recordar, además, que el propio convenio colectivo de farmacia establece en su artículo 12 que las boticas tienen que tener un número de contratos indefinidos superior al de eventuales.

“La mayoría de las contrataciones en el sector son indefinidas, salvo contadas excepciones. De hecho, casi todas las temporales obedecen a causas de sustitución de trabajadores en procesos de incapacidad temporal, maternidad o paternidad”, recuerda Elena Roperó López, del Departamento Laboral de Orbaneja Abogados.



'IN EXTREMIS'. La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha sido la principal impulsora de la nueva reforma laboral.

ASÍ AFECTA LA REFORMA LABORAL A LA FARMACIA

A pesar de que las boticas no tienen mucha temporalidad y el empleo es bastante estructural, la recién aprobada reforma laboral también les afecta en materia de contratación, como al resto de sectores. Ahora se suprimen los contratos por obra y servicio, y los contratos fijos-discontinuos son una alternativa para las farmacias turísticas

POR ALICIA SERRANO

viene a remplazar al contrato eventual y su duración a seis meses, ampliable hasta doce meses por convenio colectivo. Además de estos dos contratos, el de prácticas reduce su duración a 12 meses (antes dos

años)”, explica a CF José Gabriel de Alva Unceta, responsable del Departamento Laboral de TSL Consultores.

En su opinión, prescindir del contrato eventual es una mala noticia para el ti-

tular farmacéutico, e incluso contraproducente para el mercado laboral, ya que el pequeño empresario puede estar reticente a contratar. “A pesar de ello, es cierto que se reduce la temporalidad en la empresa y ello

beneficia al trabajador”, recalca.

Desde Asefarma recuerdan que uno de los principales objetivos de esta reforma es acabar con el recurso de la contratación temporal injustificada. Ello no significa que no puedan realizarse contrataciones temporales bajo la modalidad de contrato por obra o servicio, sino que se pretende que el contrato eventual tenga un origen causal y que la contratación indefinida sea la generalidad.

“La mayoría de los trabajadores de las oficinas de farmacia tienen suscritos con la empresa contratos indefinidos, puesto que en la botica este tipo de contrato es la regla y la eventualidad la excepción, estando circunscrita a unas necesidades puntuales”, asegura Eva M^a Illera, responsable del Departamento Laboral de Asefarma.

No obstante, recuerda que la eventualidad en determinados sectores puede ser una causa de pérdida de competitividad debido a que desincentiva la inversión en formación y genera una mayor rotación del personal. “Todo lo que pueda resultar una oportunidad para aumentar la competitividad siempre será una buena noticia para la empresa y sus trabajadores”.

Por su parte, Roperó explica que los antiguos contratos de formación y en prácticas también van a ver reducida su duración. “Pasarán de ser de tres meses hasta un máximo de dos años en el caso de los primeros; y de seis meses y hasta un máximo de un año en los contratos en prácticas. Y es que la nueva reforma laboral busca combatir la temporalidad excesiva y fortalecer el contrato indefinido para garantizar un mercado laboral más estable”, dice.

pre que existiese verdaderamente causa de temporalidad”, señala Roperó.

A partir de ahora, añade que el contrato temporal por circunstancias de la producción solo se podrá realizar por un tiempo de seis meses prorrogables hasta un año en los casos en que exista un desequilibrio temporal de la plantilla y que, además, este obedezca a circunstancias ocasionales e imprevisibles y siempre que no se trate de una necesidad indefinida que justifique un contrato fijo discontinuo.

Este contrato es el más adecuado para los titulares farmacéuticos que no necesitan permanentemente tener trabajadores, como ocurre con aquellos que gestionan farmacias en zonas turísticas. “En estos casos, la modalidad de contratación más correcta siempre ha sido la del contrato fijo discontinuo o incluso fijo periódico, cuya utilización está circunscrita a determinadas actividades sometidas a una marcada estacionalidad o vinculadas a actividades productivas de temporada para desarrollar una prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos”, indica Eva Illera.

No obstante, en el caso de que la necesidad del titular obedeciese a cubrir el disfrute de vacaciones del resto de personal, “paradójicamente sí se podrán celebrar contrataciones temporales por circunstancias de la producción para cubrir dicha temporada de descanso”, recuerda Roperó.

Con la nueva reforma también desaparece el contrato por obra o servicio. “Se emplea en botica para el personal de limpieza. Su derogación -que podía tener una duración de hasta tres años- obliga a la empresa a hacer un contrato de duración inferior que es incluso desaconsejable, dado que es difícil justificarlo respecto al personal de limpieza. Ello obliga al titular farmacéutico a realizar, de entrada, una contratación indefinida a una persona”, asegura De Alva Unceta.



LA REFORMA LABORAL AFECTA A las farmacias en materia de contratación, como también sucede con el resto de sectores. La principal medida es la reducción de la modalidad contractual temporal, que ahora está simplificada en dos tipos: circunstancias de la producción y contrato de interinidad.

“El contrato por circunstancias de la producción



EN LA NUEVA REFORMA LABORAL también desaparece el contrato por obra o servicio, pero en el caso de este sector no son empleados con demasiada frecuencia. “Lo más habitual ha sido la utilización de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, siem-



LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS con recién titulados (farma-

céuticos y técnicos en farmacia) siguen siendo interesantes para la oficina de farmacia tras la flamante reforma laboral.

“El sistema sigue siendo el mismo. No obstante, el cambio más destacable es que la duración se acorta a un año máximo y que no deben pasar más de tres años desde la obtención del título (antes era un lustro)”, indica el responsable del Departamento Laboral de TSL Consultores.

Con esta nueva regulación, además, el contrato formativo se divide en dos subtipos: de formación para la alternancia y contrato para la obtención de la práctica profesional.

“El primero viene a sustituir al tradicional contrato en formación y tiene por objeto compatibilizar una actividad laboral retribuida con los correspondientes niveles de estudios”, aclara Illera.

El segundo -añade la responsable del Departamento Laboral de Asefarma-, “sustituye al contrato en prácticas, aunque ahora está limitado en lo que se refiere al tiempo de duración (un año frente a los dos de la

anterior regulación), pudiendo suscribirse dentro de los tres años (antes eran cinco años) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios y ampliándose a cinco años cuando se suscriba por personas con alguna discapacidad”.

En Orbaneja Abogados inciden en que ahora, en el contrato de formación para la alternancia, no se puede establecer periodo de prueba. “El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% (antes era del 75%) de la jornada durante el primer año y al 85% en el segundo”, asegura a este periódico Elena Roper.

También explica que el trabajador no podrá realizar horas extra, complementarias ni nocturnas, y recalca que con la nueva reforma es imprescindible que exista formación teórica y práctica.

“Para el titular farmacéutico podría ser mucho más ventajoso realizar contrataciones para la práctica profesional, ya que en estos casos los trabajadores ya cuentan con una formación, un bagaje y una titulación”, aconseja la experta.



EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN de empleo (ERTE) es una medida de flexibilidad interna que la legislación ha regulado para todas las empresas. De la mano de la pandemia se ha extendido su uso e incluso se han establecido los mecanismos necesarios para simplificar los trámites de esta figura.

El ERTE puede ser empleado en la farmacia siempre que se cumplan los requisitos para su realización, aunque es cierto que las boticas desarrollan una actividad esencial y que han sido excepcionales los casos en los que se ha utilizado esta figura. “En caso de que se produzcan causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la extinción de contrataciones -de acuerdo al principio de gradualidad- habría que acudir previamente a estos mecanis-

mos de flexibilidad interna”, explica Roper.

Este real decreto viene a establecer, para los casos de impedimentos o limitaciones en la actividad por decisiones de la autoridad competente como un mecanismo permanente, el modelo adoptado en plena pandemia de la covid-19, “que es mucho más ágil y simplificado”, señalan desde el Departamento Laboral de Asefarma.



EN 2012, LA REFORMA DEL PP otorgó mucho poder a los empresarios para modificar las condiciones laborales, mientras que los trabajadores perdieron cualquier fuerza negociadora y se acabó con la ultraactividad, que es el periodo de prórroga automática de los convenios colectivos que se abre mientras se negocia otro y

que obliga a las empresas a mantener las condiciones laborales de sus empleados. “Con la nueva reforma laboral la ultraactividad es plena; es decir, en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”, explica Eva Illera.

En su opinión, se trata de una buena noticia para las empresas y los trabajadores, “puesto que dota de seguridad jurídica a las relaciones laborales, que tienen un marco normativo de aplicación en el convenio colectivo hasta que se apruebe la vigencia de uno nuevo”.

Por su parte, De Alva Unceta recuerda que el convenio colectivo de empresa se utiliza para establecer mejoras por deficiencias en materia de regulación de derechos laborales, inexistencia de convenio sectorial o incluso para establecer un posible descuelgue salarial (por razones económicas, organizativas o productivas de la empresa) por la reforma del 2012. “Ahora no se va a permitir mantener el descuelgue salarial en la firma de nuevos con-

venios de empresa, y tendrá prioridad de aplicación salarial lo regulado en el convenio del sector”, asegura.



OTRA DE LAS NOVEDADES PARA 2022 es la reforma de las pensiones en lo que respecta a su revalorización y modificación de los coeficientes reductores en las jubilaciones anticipadas, pero no menos importante es el cambio en la jubilación activa. “A partir del 1 de enero de 2022 se exige como condición para acceder a esta modalidad de jubilación el transcurso de al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Se trata de un aspecto a tener en cuenta en botica, puesto que esta modalidad de jubilación es muy frecuente en los titulares farmacéuticos”, concluye Roper.



ADMIRABLES 2022

Un reconocimiento a quienes se fortalecen frente a la adversidad

Diario Médico y Correo Farmacéutico reconocen a los ADMIRABLES 2022 en las categorías de medicina, investigación, farmacia y enfermería

VOTA en diariomedico.com