

## LABORAL

LA ORGANIZACIÓN DE LAS VACACIONES estivales suele ser un punto de conflicto habitual entre el titular farmacéutico y sus empleados. Según el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, se deben fijar de común acuerdo entre ambos y, en el caso de no llegar a un acuerdo, el trabajador podrá acudir a la vía judicial.

Pero antes de llegar a una solución tan drástica, y para evitar tensiones y malentendidos, los expertos consultados por CF recomiendan que las vacaciones se planifiquen con mucha antelación, como marca el Convenio de Oficinas de Farmacia en su artículo 22, que dispone que el calendario laboral y la fecha de disfrute de los días de asueto deben confeccionarse en el primer trimestre del año con carácter obligatorio.

“El propio artículo establece, en su apartado segundo, que debe llevarse a cabo un acuerdo expreso entre empresa y el personal antes del 31 de marzo del año en curso. Para los casos en que no se llegue a un acuerdo, corresponde la elaboración del calendario laboral al empresario”, explica Eva M<sup>a</sup> Illera, responsable del Departamento Laboral de Asefarma. Una vez aprobado, la experta recomienda que quede expuesto de forma permanente en la botica y siempre en un lugar visible.

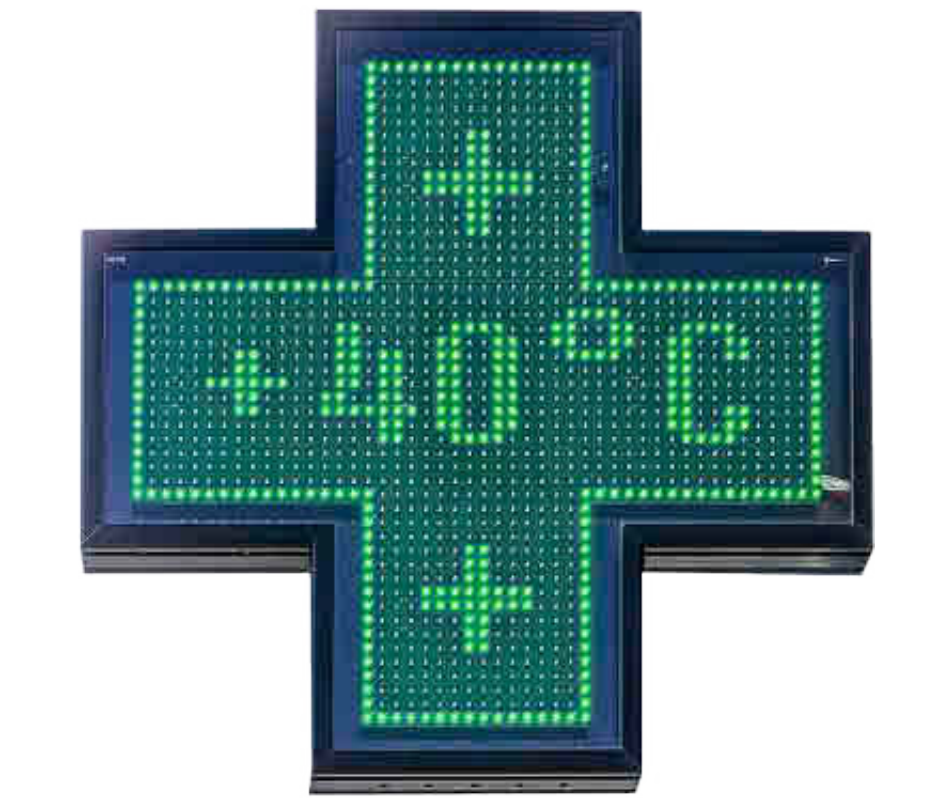
“El artículo 26 del convenio colectivo, además, establece que las vacaciones deben disfrutarse en mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre. Para aquellos casos en los que los empleados no puedan disfrutarlas en estas fechas por causa imputable a la empresa, tendrían derecho a un incremento de cinco días hábiles”, recuerda.



¿CÓMO EVITAR CONFLICTOS?

LOS CONFLICTOS QUE PUEDEN surgir vienen dados por la posible coincidencia en la solicitud de vacaciones. El convenio, no obstante, deja claro que hay que tener en cuenta -como criterios prioritarios- las necesidades familiares y la antigüedad en la empresa.

“Cuando se producen situaciones de conflicto, mu-



# ASÍ SE ORGANIZAN LAS SUPLENCIAS DE VERANO

Encontrar el equilibrio entre las necesidades organizativas de la farmacia y las preferencias de los trabajadores no es tarea fácil. Para garantizar el correcto funcionamiento del negocio, el titular deberá planificar con tiempo el calendario laboral y las contrataciones de los suplentes

POR ALICIA SERRANO

chas veces inevitables, se pueden seguir criterios objetivos para otorgarlas. Uno de los más utilizados es en función de la antigüedad de los empleados, teniendo preferencia el más antiguo, aunque ello no sea del todo equitativo”, dice Elena Roper, la responsable Laboral de Orbaneja Abogados. Añade que, para ser más ecuanímenes, es posible dar varias opciones a los trabajadores respecto a las fechas de disfrute de las vacaciones: una preferente y otra subsidiaria.

Desde Orbaneja Abogados también explican que hay que saber cómo organizar los turnos en los meses estivales, teniendo en cuenta los periodos de menos afluencia en la oficina de farmacia y los cambios de turno, para que siempre haya un trabajador de cara al público.

“Lo habitual es que en el turno de mañana se realice más ventas, de manera que habrá que reforzarlo, aunque ello variará en fun-

ción de la situación específica de cada botica”, indica Roper.



¿ERES TÚ EL SUPLENTE PERFECTO?

LAS BOTICAS QUE CONTRATAN trabajadores para cubrir periodos vacacionales no se conforman con cualquier perfil. Buscan farmacéuticos que puedan funcionar solos desde el primer día, con experiencia en OTC, detrás del mostrador y en la recepción de recetas.

En opinión de Paloma Carpintero, directora de Selección de Farmatalent, estos perfiles no son fáciles de encontrar y a veces el titular tiene que bajar el listón. “Para seleccionar al suplente adecuado, el titular tiene que ser consciente de lo que se pide y exige. Si

ofrece, por ejemplo, una suplencia de dos meses en verano, no es realista aspirar a tener en el equipo al mejor de los farmacéuticos. Posiblemente tendrá que bajar el listón hasta encontrar un perfil que resuelva, sea amable y que pueda sacar el trabajo adelante con una sonrisa en la cara”.

Desde el Departamento de Consultoría Laboral de COFM Servicios 31, añaden que las farmacias de Madrid, por ejemplo, ya no buscan un perfil concreto ni se siguen unos criterios determinados para elegir al candidato, “ya que está siendo muy difícil encontrar farmacéuticos al haber mucha más oferta que demanda”, explica Enrique Casado, su responsable.

Los idiomas, sin embargo, siguen siendo un valor añadido en la farmacia, sobre todo en las de zonas turísticas o en grandes ciudades. “A pesar de que no existe en convenio un plus específico que retribuya este tipo de habilidades, se pue-

de ofrecer un añadido en la nómina en concepto de *mejora voluntaria*”, explica Illera.

La experta en selección de personal, Paloma Carpintero, añade que pagar más por idioma ayuda a encontrar el perfil deseado y hace más competitiva la vacante, especialmente si la oficina de farmacia está en una zona donde el resto de boticas también lo piden, como las zonas costeras y turísticas.

“El idioma demandado por excelencia es el inglés, ya que casi todo el mundo es capaz de chapurrearlo y siempre saca del apuro, pero no hay que olvidar que en España tenemos grandes colonias de alemanes en la costa de Málaga, Baleares y Canarias, que se sienten muy bien atendidos si se logra contratar a alguien que domine su idioma”, asegura.

Por otro lado, el plazo para el proceso de selección del suplente y su contratación viene marcado por el tiempo que necesite el nuevo empleado para conocer la dinámica de la farmacia. Los titulares, de hecho, se empeñan en buscar suplentes con experiencia y que conozcan el negocio en profundidad, pero no siempre es tarea fácil. “Es más que recomendable que el suplente pueda coincidir con el empleado al que va a sustituir para que le pueda poner al día sobre las funciones y tareas que va a desarrollar”, recomienda la responsable de Laboral de Asefarma.

En función de la tipología de la farmacia, los titulares tienen que tener en cuenta que el candidato ideal debe cumplir determinados requisitos. “En las farmacias turísticas habría que determinar cuál es el idioma que debe conocer para optimizar el servicio que presta la botica. Asimismo, es conveniente determinar si se precisa que la nueva contratación pueda realizar fórmulas magistrales y es un dato a valorar que conozca el programa informático que se utiliza en la oficina”, dice Illera.

En opinión de Carpintero, lo ideal es tener un plan hecho a primeros de año para que el equipo pueda conciliar su vida personal y profesional.

“De cara a seleccionar a los suplentes, es recomendable tantear opciones unos tres meses antes. El enemigo de una buena selección de personal es la ur-

gencia, sobre todo en estos momentos en los que resulta tan complicado encontrar perfiles”.



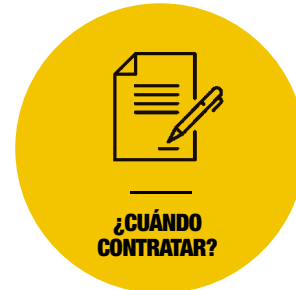
¿QUÉ PREGUNTAR AL CANDIDATO PARA NO ERRAR?

ANTES DE DAR MUCHA INFORMACIÓN al entrevistado, es importante preguntar las razones de su interés por el puesto: “Una pregunta subjetiva inherente a un período vacacional podría ser la siguiente: ¿Por qué te interesa trabajar solo unos meses? Con la respuesta, se obtendrá una cierta garantía de estabilidad en un puesto de duración determinada”, señala Carpintero.

Por su parte, Elena Roper recomienda preguntar cuál es el proyecto de futuro del candidato y si se ve dentro de unos años en la farmacia donde pretende iniciar la relación laboral. “Es importante ahondar en esta cuestión, pues seguramente obtengamos información sobre sus planes de futuro y de si está comprometido con dicho puesto”.

Recuerda, no obstante, que nunca deberían formar parte de la entrevista de trabajo cuestiones personales o que pertenezcan a la intimidad del candidato.

“En términos generales, se consideran datos íntimos los que refieran a la vida personal: edad (en el caso de que no aparezca en el currículo), estado civil o temas relacionados con la salud, afiliación sindical, orientación sexual, religión, política o ideología”, asegura la experta.



¿CUÁNDO CONTRATAR?

EL PLAZO PARA EL PROCESO DE selección del candidato, así como el de contratación, viene marcado por el tiempo que necesite el nuevo empleado para conocer la dinámica de la oficina de farmacia.

“Es recomendable que este coincida con el empleado al que sustituirá para que pueda ponerle al día sobre las funciones y tareas

que tendrá que desarrollar”, señala Illera.

También hay que tener en cuenta que, tras la reforma laboral, no se puede contratar con anticipación, ya que se trata de contratos por circunstancias de la producción para cubrir los periodos de vacaciones del personal de la oficina de farmacia. “En este tipo de contrato lo que se debe especificar es qué trabajadores van a disfrutar de las vacaciones y el periodo real en el que se ausentará el empleado”, señala Casado.

La contratación laboral, por tanto, debe ser indefinida, a excepción de ciertos supuestos muy tasados.

“En caso de que estemos ante una sustitución de un trabajador, se podrá celebrar un contrato por sustitución, el cual se podrá iniciar 15 días antes de la fecha en que tiene lugar el motivo causante. Realmente, muchos empleadores consideran que estos 15 días son pocos para que una persona se habitúe a la dinámica del equipo”, indica Roperó.

La retribución también variará en función de la farmacia. De hecho, cada vez

es más habitual mejorar las condiciones laborales de los empleados y no ceñirse a lo estrictamente marcado por el convenio para así motivarles y retener talento. “Se suele abonar por encima del convenio, siempre que se llegue a unos determinados objetivos marcados por el empleador. Así se consigue una mayor implicación del equipo. Las mejoras, además, deben obedecer a situaciones objetivas y siempre a todo el equipo por igual. En caso contrario, podría tener problemas el empleador de cara a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, aclaran desde Orbaneja Abogados.

En este aspecto, Carpintero explica que es un error que los titulares se obcequen con un candidato bueno, bonito y barato. “Si algo es bueno y bonito no puede ser barato. Si algo es barato y bueno no puede ser bonito. Y si algo es bonito y barato, no puede ser bueno. Es sentido común y la realidad laboral. El titular tiene que ser realista, ver cómo está el mercado, saber qué puede ofrecer y, en función de esa realidad, especificar las exigencias para el puesto”.



**LO HABITUAL ES REALIZAR UN contrato eventual por circunstancias de la producción debido a la reorganización que ha de darse en la farmacia por el período vacacional.**

“Generalmente, en oficinas con varios trabajadores no se hacen contratos de sustitución por cada uno de los empleados que se marchan, sino que se contrata a un mismo empleado para que sirva de refuerzo al personal que se queda trabajando. Otra opción es suscribir contratos de sustitución como contratos de interinidad, especificando el nombre y apellidos del trabajador a sustituir. Para ello, la categoría y el tiempo de trabajo debe ser el mismo”, aconseja Roperó.

Con la nueva reforma laboral, que opera en los contratos eventuales suscritos a partir de abril de este año,

“es imprescindible consignar muy bien la causa de la contratación y justificar la necesidad de esa eventualidad”, alerta.

Para los casos en que la contratación no obedezca a la sustitución de un trabajador “deberá ser indefinida o muy excepcionalmente temporal: 90 días no consecutivos si obedece a causas previsibles o 6 meses si son causas imprevisibles”, añade Roperó.



**¿HAY QUE DEJAR FIRMADO UN pacto de permanencia para que el empleado no deje colgada a la farmacia en pleno verano?**

El pacto de permanencia se regula en el apartado 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores y establece una excepción a la posibilidad de que el trabajador pueda rescindir unilateralmente su relación laboral:

“Un pacto de permanencia en el supuesto de contrataciones eventuales podría ser de dudosa efectividad, puesto que es imprescindible que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para realizar un trabajo específico. En el caso de los farmacéuticos, sin embargo, esa formación ya la tienen”, dice la responsable de Laboral de Orbaneja.

En cierto modo -aclarar Illera- el convenio establece una protección a las boticas en cuanto a los posibles ceses de empleados. “El periodo de preaviso faculta a los titulares para aplicar una penalización a los empleados que, una vez superado el periodo de prueba, cesen voluntariamente y no cumplan con un periodo de preaviso de bajas”.

También añade que, desde el momento de la contratación, al nuevo empleado se le aplicará el convenio de farmacia. “Dentro de este periodo de prueba no puede aplicarse ni penalización por falta de preaviso, ni opera el despido por extinción relación laboral”.

Por otro lado, el trabaja-

dor deberá superar un periodo de prueba, que variará en función del tipo de contrato. “Para un contrato indefinido, el periodo de prueba de un farmacéutico será de 180 días, pero si estamos ante un contrato de sustitución o temporal no podrá ser superior a un tercio de la duración total del contrato. En los contratos para la obtención de la práctica profesional, el periodo de prueba será de un mes”, explica Roperó.

Respecto a un posible despido, siempre que sea por causa no imputable al trabajador, “conllevará una indemnización por despido improcedente (33 días por año), destacando que la rescisión de contratos dentro del periodo de prueba no da lugar a indemnización de los empleados”, aclara Illera.

En caso de que el trabajador deba ser despedido, se le comunicará por escrito junto al finiquito. “Si no está de acuerdo con los argumentos que dan lugar a la finalización de la relación laboral, deberá reclamarlo y el despido podrá calificarse como procedente, improcedente o nulo”, concluyen desde Orbaneja.

# ¡Inscríbete ya!

Nos vemos del

## 18 - 22

Sep 2022

**fip**

SEVILLE 2022  
FIP WORLD CONGRESS  
18 - 22 September

Sevilla  
22 CONGRESO NACIONAL  
FARMACÉUTICO  
20 - 22 SEP 2022  
Consejo General de Colegios Farmacéuticos

## Sevilla Capital Mundial de la Farmacia

**Interesante programa científico**  
con 11 mesas redondas 25 sesiones técnicas  
y 4 Sesiones de Innovación

---

**+1.000m<sup>2</sup>**  
de exposición comercial

---

**+100** países

**INSCRIPCIÓN 22CNF**  
desde 350€ IVA incluido.  
(Consulta resto de precios y pregunta por  
condicionales especiales en tu COLEGIO)

**Inscríbete y reserva tu plaza:**  
[congresonacional.farmacéuticos.com](http://congresonacional.farmacéuticos.com)

Aprovecha los precios reducidos hasta el 31 de julio

Global Gold sponsor

---

Gold sponsors

---

Sponsors

---

Colabora

Organiza