

# Informe ASPIME 2021

## Capítulo 7. Situación laboral de la oficina de farmacia (I)

Se considera trabajo una labor que se realiza para el logro de un fin determinado y por la cual se recibe una retribución. El trabajo se considera como un rol básico y central en la vida de las personas por la cantidad de tiempo que dedican a ello. En general, la vida laboral de una persona se inicia con la finalización de los estudios o de la formación inicial, entre los 16 y 24 años, y se extiende mayoritariamente hasta la edad aproximada de la jubilación.

### Gemma Cuesta

Diplomada en Relaciones Laborales y licenciada en Ciencias del Trabajo

### Plantilla media de la oficina de farmacia

No siempre un aumento real de personal se debe a un aumento por necesidades del servicio, ya que en el incremento de trabajadores pueden influir otras variables también significativas, como son la reducción de realización de horas extraordinarias, el número de titulares o las sustituciones por bajas de maternidad o incapacidad temporal, por citar algunos de los ejemplos más frecuentes.

Normalmente, en las oficinas de farmacia se contrata a un trabajador eventual para sustituir al que se encuentra de baja, y, por tanto, durante ese periodo se incrementa la plantilla media. En estos casos, sin embargo, no se trata de un incremento real de personal ya que la farmacia no requiere de más personal para prestar sus servicios sino que reemplaza a un trabajador por otro.

No obstante, cabe resaltar que, a efectos de estadísticas de empleo, esto tiene un significado positivo ya que la farmacia está ofreciendo durante ese periodo de sustitución mayor empleo, pero no lo tiene a efectos de aumento de trabajadores ya que no se crean nuevos puestos de trabajo.

Para la obtención del cálculo del promedio de trabajadores en la oficina de farmacia se tienen en cuenta los siguientes parámetros: días de alta de cada trabajador durante el año objeto de estudio, altas o ceses de los trabajadores,

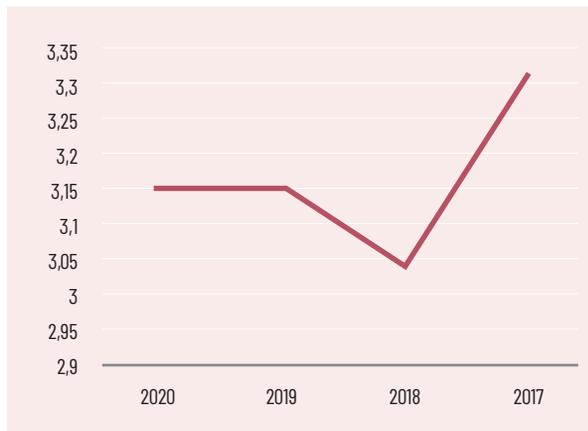


### Capítulo 7

Véase el capítulo completo en:  
<https://www.elfarmacéutico.es/tendencias/te-interesa>



## «En España, la plantilla media de una oficina de farmacia en 2020 es de 3,15 trabajadores»



**Figura 1.** Plantilla media de una oficina de farmacia (2017-2020)

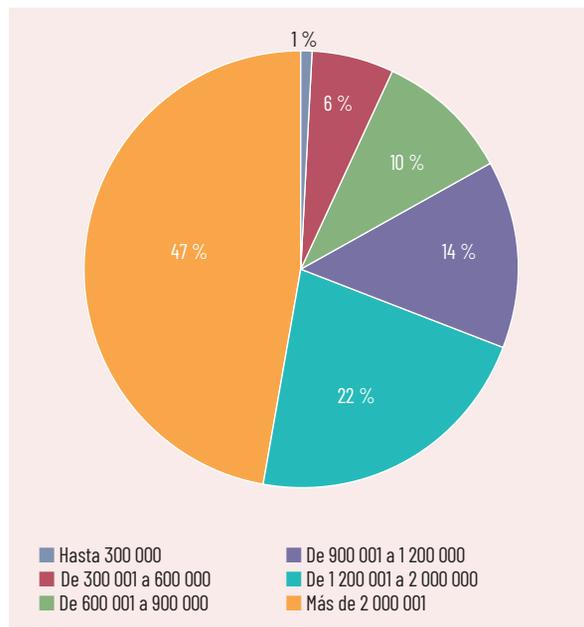
la contratación temporal y su duración, y el porcentaje de horas trabajadas por cada empleado.

En España, la plantilla media de una oficina de farmacia en 2020 es de 3,15 trabajadores. Si comparamos este dato con el de 2019 vemos que la cifra se ha mantenido, pues el promedio fue de 3,15 puntos. Recordemos que en 2018 el promedio fue de 3,04 y en 2017 de 3,31 puntos (figura 1).

Es más habitual un crecimiento de empleo en oficinas de farmacia de mayor facturación, ya que en las farmacias de menor facturación hay un mayor esfuerzo económico. Se entiende que el mayor crecimiento del empleo en farmacias de más facturación puede deberse a que algunas de estas farmacias ofrecen un horario ampliado y, por tanto, requieren un mayor número de personas para prestar el servicio ofrecido. En este caso, dicho promedio de plantilla podrá variar en función de distintos aspectos, como la existencia de uno o más titulares, la realización de horas extraordinarias y/o complementarias por parte de los empleados, o bien la externalización de determinadas tareas, como la limpieza o la contratación de personal para cubrir turnos o periodos de guardia.

### Número de empleados por tramos de facturación

La plantilla media de la oficina de farmacia varía según los tramos de facturación. En farmacias que facturan menos de 300 000 euros el promedio de plantilla es de 0,30, ya que generalmente la gestión de la empresa es llevada a cabo por el titular y por algún ayudante, habitualmente de categoría auxiliar (figura 2). Si compara-



**Figura 2.** Comparativa promedio de plantilla

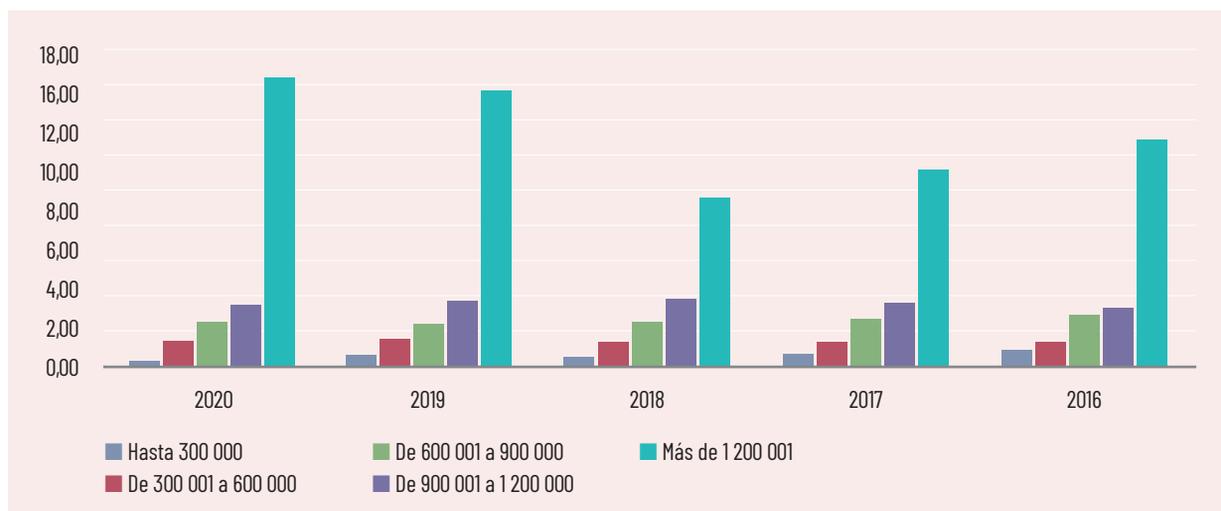
mos esta cifra con la de 2019 se observa que ha habido una disminución, ya que en dicho año el promedio para este tipo de farmacias era de 0,68.

En oficinas de farmacia cuya facturación se encuentra entre los 300 001 y 600 000 euros el promedio de plantilla es de 1,46 trabajadores, y observamos el mismo efecto en comparación con el año 2019, cuyo promedio era de 1,55.

Cuando el tramo de facturación es de 600 001 a 900 000 euros, el promedio es de 2,48, y en 2019 era de 2,42. Cuando el tramo se encuentra entre 900 001 y 1 200 000 euros, el promedio equivale a 3,42, mientras que en 2019 era de 3,69. En oficinas de farmacia con una facturación superior a 1 200 001 euros el promedio es de 16,41 puntos (en 2019 era de 15,68).

Con la finalidad de que el lector pueda identificar cada año la evolución del promedio de trabajadores, se ha desglosado dicho promedio de empleados de acuerdo con cinco tramos distintos de facturación: hasta 300 000, de 300 001 a 600 000, de 600 001 a 900 000, de 900 001 a 1 200 000 y más de 1 200 001 euros (figura 3).

Se observa que, en las farmacias de facturación de 900 001 a 1 200 000 euros, ha habido una evolución variable en el promedio de trabajadores, ya que durante el



**Figura 3.** Comparativa promedio de trabajadores según facturación

año 2018 el promedio es de 3,87 y en 2019 de 3,69, siendo en 2020 de 3,42 puntos.

Cabe señalar que en las farmacias de hasta 300 000 euros también ha habido un descenso constante desde el año 2016 hasta el año 2019, momento en que se produce un pequeño incremento, para volver a disminuir en 2020: 0,92 en 2016; 0,70 en 2017; 0,49 en 2018; 0,68 en 2019, y, para el año 2020, 0,30.

También se producen variaciones en el promedio de plantilla en farmacias de 300 001 a 600 000, con una plantilla media en 2016 de 1,44, en 2017 de 1,41, en 2018 de 1,38, en 2019 de 1,55 y en 2020 de 1,46.

Se produce el mismo efecto en oficinas de farmacia de 600 001 a 900 000 euros; durante 2016, el promedio es de 2,91, en 2017 es de 2,69, en 2018 de 2,47, en 2019 disminuye en 2,42 puntos y en 2020 también tiende a incrementar, con un promedio de 2,48 puntos.

Es importante señalar que, mientras una persona se encuentra en situación de baja por incapacidad temporal, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo u otros similares, ese trabajador forma parte de la plantilla media de la oficina de farmacia.

### Índice de rotación

Un aspecto importante para poder tratar el promedio de plantilla es el «índice de rotación», que es la relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal en relación con el número medio de personal empleado. Si el índice es bajo, significa un estancamiento y envejecimiento de personal; en cambio, si el índice es muy elevado significa demasiada fluidez. El índice ideal sería el que permitiese a la empresa retener al personal de buena calidad y sustituir al personal que produce más incidencias.

Cabe señalar que el empleo en la farmacia ya no es considerado coloquialmente como un «empleo para toda la vida», en el cual el auxiliar empezaba a prestar sus servicios ya desde muy joven y finalizaba la relación laboral en edad de jubilación.

El índice de rotación está compuesto principalmente por las bajas por enfermedad, accidente y maternidad tramitados por las oficinas de farmacia, ya que su número tiene mucho que ver con el nivel de contratación temporal, con el incremento de plantilla media y con el nivel de rotación.

Las bajas por enfermedad de menor duración normalmente no se sustituyen, por lo que no tienen la misma influencia y/o consideración que las bajas de mayor duración y la maternidad, donde habitualmente se produce una sustitución de los trabajadores y estas causan un incremento de la plantilla media en la empresa.

### Distribución por categorías profesionales

Es de especial interés la distribución de la plantilla media de la oficina de farmacia por categorías profesionales. Cuando el titular de farmacia prevé la necesidad de ampliar la plantilla, en muchas ocasiones puede tener dudas sobre el tipo de personal que busca o necesita; para ello, es necesario que la empresa evalúe qué opción es más recomendable para su farmacia.

Debe considerarse que, anteriormente, ante la dificultad de encontrar farmacéuticos, solían contratarse técnicos en Farmacia con las titulaciones correspondientes o bien auxiliares de farmacia (que carecen de la titulación necesaria y acreditativa).

La contratación de técnicos en Farmacia se ve favorecida por el hecho de que, durante la realización de esta formación de grado medio, los estudiantes realizan

## «En las oficinas de farmacia de mayor facturación, prácticamente la mitad de sus empleados son farmacéuticos, en muchas ocasiones por exigencias legales»

prácticas (400 horas aproximadamente) en la oficina de farmacia (de forma similar a las prácticas que llevan a cabo los estudiantes de grado de Farmacia), pero también por la retribución de los mismos, que es inferior a la de un graduado en Farmacia.

Un aspecto que muchos titulares consideran negativo respecto a la contratación de este tipo de categoría profesional es la edad del técnico, en ocasiones menor de 22 años, lo que conlleva a su vez la valoración del grado de madurez y responsabilidad, en determinados casos según las características de la oficina de farmacia.

Dentro de la categoría de auxiliares diplomados se abarca una gran cantidad de empleados con características muy dispares. Por un lado, se halla personal con titulación de técnico en Farmacia, de edad joven (comprendida entre los 17 y 23 años, aproximadamente), y por otro encontramos auxiliares que han trabajado en la misma oficina de farmacia desde muy jóvenes y lo seguirán haciendo (normalmente) hasta la edad de jubilación. Estos últimos, denominados de forma coloquial «auxiliar de toda la vida», han ido adquiriendo desde temprana edad conocimientos, experiencia y formación, y la mayoría se aproximan actualmente a la edad de jubilación.

Como ya se comentó en pasadas ediciones de este informe, la tendencia debida a la dificultad de contratación de una persona graduada en Farmacia por su escasez en el mercado laboral tenía como consecuencia un incremento en la retribución ofrecida a la hora de seleccionar personal (y también mayores exigencias en condiciones laborales), lo que a su vez conllevaba una mayor rotación en busca de un puesto de trabajo de mayor calidad (horario continuado o bien flexible, mayor salario y oportunidades de carrera profesional).

Cabe matizar la diferencia entre ocupación y cualificación, ya que son conceptos relacionados pero distintos: la ocupación se define como el conjunto de tareas o funciones que un trabajador desarrolla en su lugar de trabajo, mientras que la cualificación se refiere al conjunto de tareas que una persona podría hacer, es decir, indica una potencialidad.

Se puede considerar que la clave estaba en ofrecer empleo de calidad; asimismo, también se puede considerar que, en una situación de crisis económica, predomina lo que se denomina «atesoramiento del trabajo». Este fe-

nómeno consiste en el hecho de que, en periodos de recesión económica, los empresarios finalizan la relación laboral en primer lugar con los trabajadores menos cualificados, mientras que en periodos de expansión económica se contratan en la proporción necesaria, tanto cualificados como no cualificados, para un nivel de producción ocasionado para ambos tipos de trabajadores. Se entiende que la ocupación siempre se reduce en un momento de crisis económica.

El graduado en Farmacia dispone de una formación especializada que facilita una atención de alto nivel y favorece el cumplimiento de objetivos del Sistema Nacional de Salud.

En 2020, se observa una disminución de las categorías profesionales de farmacéuticos y auxiliares diplomados y/o técnicos en Farmacia, en comparación con el año anterior, ya que en 2019 el promedio era de 1,39 para los farmacéuticos y de 1,61 para los auxiliares diplomados y/o técnicos en Farmacia. En 2020, sin embargo, ambas categorías disminuyen, siendo el promedio de 1,37 y 1,29, respectivamente.

En las categorías de auxiliar y mozo/limpieza se mantienen casi idénticos los puntos promedio: en 2019 eran de 0,52 y 0,31, y en 2020 de 0,54 y 0,31. Se mantienen en un promedio de 1 punto los autónomos colaboradores.

### Distribución de categorías por tramos de facturación

La categoría laboral del personal de la farmacia española varía considerablemente en función de la tipología de farmacia según los distintos tramos de facturación. En las oficinas de farmacia de mayor facturación, prácticamente la mitad de sus empleados son farmacéuticos, en muchas ocasiones por exigencias legales. En las farmacias de menor facturación, cuando se plantea la posibilidad de contratar a algún empleado raramente es para contratar a un farmacéutico, dado que la presencia del propio titular en la oficina de farmacia es constante.

En una farmacia de menor facturación se pretende ajustar al máximo los costes, y por ello se opta mayoritariamente por la contratación de un auxiliar, cuyo coste es inferior.

Si se realiza una comparativa en la evolución de las categorías profesionales, según las estadísticas en los últimos años la figura del farmacéutico es notoria en las farmacias con un alto nivel de facturación.

## «Durante los últimos años objeto de estudio, los salarios medios de los farmacéuticos han sido similares a los salarios de años anteriores, de 27 000 euros aproximadamente»

Las farmacias de hasta 300 000 euros de facturación han pasado de 0,18 puntos en 2016 a 0,21 en 2017, 0,24 en 2018, 0,68 en 2019 y 0,19 en 2020 en la categoría de licenciado en Farmacia, mientras que en la de auxiliares han pasado de 0,52 en 2016 a 0,35 en 2017, 0,18 en 2018, 0,14 en 2019 y 0,17 en 2020.

En las farmacias con una facturación de 300 000 a 600 000 euros, los farmacéuticos pasan de 1,03 en 2016 a 0,71 en 2017, 0,39 en 2018, 0,63 en 2019 y 0,61 en 2020, y los auxiliares de 0,84 en 2016 a 1,06 en 2017, 1,28 en 2018, 1,14 en 2019 y 1,30 en 2020.

En las oficinas de farmacia con una facturación de 600 000 a 900 000 euros, la categoría de licenciado en Farmacia pasa de 1,32 en 2016 a 1,19 en 2017, 1,07 en 2018, 1,13 en 2019 y 1,21 en 2020, y la de auxiliar de 0,86 en 2016 a 0,99 en 2017, 1,13 en 2018, 1,24 en 2019 y 1,40 en 2020.

En las oficinas de farmacia cuya facturación está distribuida en el grupo de 900 001 a 1 200 000 euros, los promedios de plantilla distribuidos por categorías son los siguientes: farmacéuticos 1,38 en 2016, 1,43 en 2017, 1,49 en 2018, 1,24 en 2019 y 1,28 en 2020; auxiliares 0,96 en 2016, 1,18 en 2017, 1,40 en 2018, 1,47 en 2019 y 1,70 en 2020.

En las oficinas de farmacia cuya facturación es de más de 1 200 000 euros, las cifras son las siguientes: farmacéuticos 3,34 en 2016, 4,95 en 2017, 6,57 en 2018, 5,59 en 2019 y 5,16 en 2020.

### Retribución de los empleados en las oficinas de farmacia

La distribución por categoría profesional de cada oficina de farmacia tendrá su influencia directa en el gasto de personal que conlleva cada categoría. Evidentemente, el gasto salarial y de Seguridad Social variará según la categoría profesional y en función de la facturación de esta; en las farmacias en las que existe un mayor número de farmacéuticos, los costes salariales por hora de trabajo serán superiores.

Para valorar si el salario ofrecido se considera de «calidad» o no, entre otras muchas valoraciones debería balancearse el salario bruto anual que cada empleado percibe con las horas anuales trabajadas, la responsabilidad, la experiencia aportada, el grado de confianza que el titular y/o supervisor puede depositar en este trabajador, la disponibilidad del trabajador, y la aceptación o no de horas extraordinarias o de las guardias a realizar.

Una de las causas imputables al incremento salarial del farmacéutico se debe a que determinados convenios (p. ej., el convenio colectivo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona o el convenio colectivo para farmacias estatales) incorporan un incremento de salario por reconocimiento de la figura del farmacéutico sustituto o farmacéutico adjunto.

Se recomienda que, antes de contratar a un nuevo empleado y proceder a la negociación salarial, se tenga clara la oferta económica que se quiere proponer y/o formular, teniendo en cuenta el salario marcado en el convenio de aplicación. Conviene evitar pactar un salario neto, ya que puede ocasionar malentendidos y/o conflictos cuando se aprueba una novedad laboral o fiscal.

Asimismo, cuando se recibe una propuesta salarial por parte de un candidato, debe analizarse el coste anual o mensual que supone para la empresa su aceptación. Y, por supuesto, debe actuarse de la misma forma cuando, en lugar de un candidato, se trata de un trabajador de la empresa. No obstante, cabe destacar que está en manos del titular de la oficina de farmacia la opción de buscar retribuciones alternativas que motiven al trabajador con el fin de que permanezca durante más tiempo en la empresa.

Durante los últimos años objeto de estudio, los salarios medios de los farmacéuticos han sido similares a los de años anteriores, de 27 000 euros aproximadamente. Debe tenerse en cuenta que el salario bruto variará según las funciones y responsabilidades que tenga asignadas el trabajador. Sea como sea, durante el año 2020 estas cifras se mantienen.

Se produce el mismo efecto con el salario bruto anual de un auxiliar diplomado (considerándose también técnico en Farmacia): en este caso, es de unos 22 000 euros, mientras que el bruto anual de un auxiliar es de 20 000 euros. Valga decir que a este bruto hay que añadir aproximadamente un 36 % de coste de Seguridad Social, que será el total del coste de la empresa (salario bruto anual + Seguridad Social empresa).

Prácticamente no existen conceptos salariales dinerarios sin tener un coste de Seguridad Social añadido. Solo se podrían incluir las dietas y los gastos por desplazamiento, que son prácticamente imposibles de justificar ante una inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por tanto, no incluir estos conceptos en nómina entraña sus riesgos. ●