

Informe ASPIME 2021

Capítulo 7. Situación laboral de la oficina de farmacia (y II)

En la primera parte de este artículo (*El Farmacéutico* n.º 613), la autora inició su análisis de la situación laboral de la oficina de farmacia abordando temas como el número de empleados por tramos de facturación, la distribución por categorías profesionales o la retribución de los empleados. Ahora cierra el capítulo examinando cuestiones como los tipos de contratación, la antigüedad, edad y sexo de los empleados, o la conciliación de la vida laboral y familiar.

Gemma Cuesta

Diplomada en Relaciones Laborales y licenciada en Ciencias del Trabajo

Tipos de contratación

La oficina de farmacia intenta evitar la contratación indefinida para no consolidar puestos de trabajo. Debido a ello, se suele optar por la contratación temporal con la finalidad de probar la valía de la persona contratada antes de entrar en una contratación indefinida y, a su vez, asegurarse de que la persona contratada va a encajar en el conjunto y/o equipo de la organización.

El promedio de trabajadores fijos era de 2,99 en 2016, 2,79 en 2017, 2,60 en 2018, 2,78 en 2019 y 2,71 en 2020; mientras que el promedio de empleados eventuales es de 0,39, 0,35, 0,32, 0,41 y 0,40 en 2016,, 2017, 2018, 2019 y 2020, respectivamente (figura 1).

Cabe señalar que el convenio colectivo de aplicación, tanto a escala provincial como estatal, no permite la contratación temporal superior a 12 meses.

Contrato en prácticas

Los trabajadores recién titulados, tanto graduados como técnicos en farmacia, suelen ser contratados mediante contrato de trabajo en prácticas, ya que, tal como expone el RD Ley 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 11, «el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren



Capítulo 7

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



«Los contratos de interinidad suelen ser frecuentes, ya que son los destinados a cubrir las vacantes causadas por baja por enfermedad, accidente o maternidad»

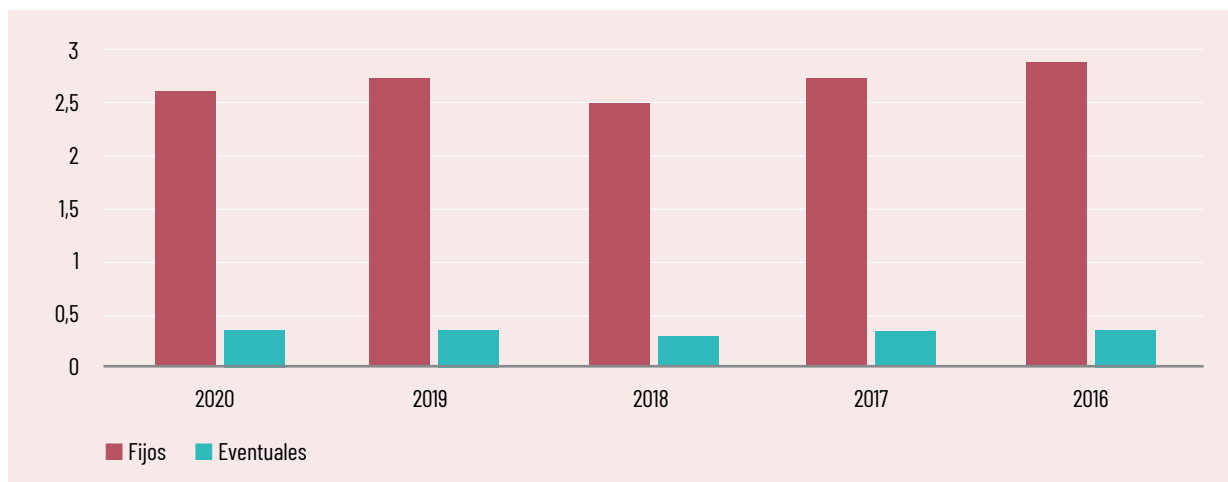


Figura 1. Tipología de contratación (2016-2020)

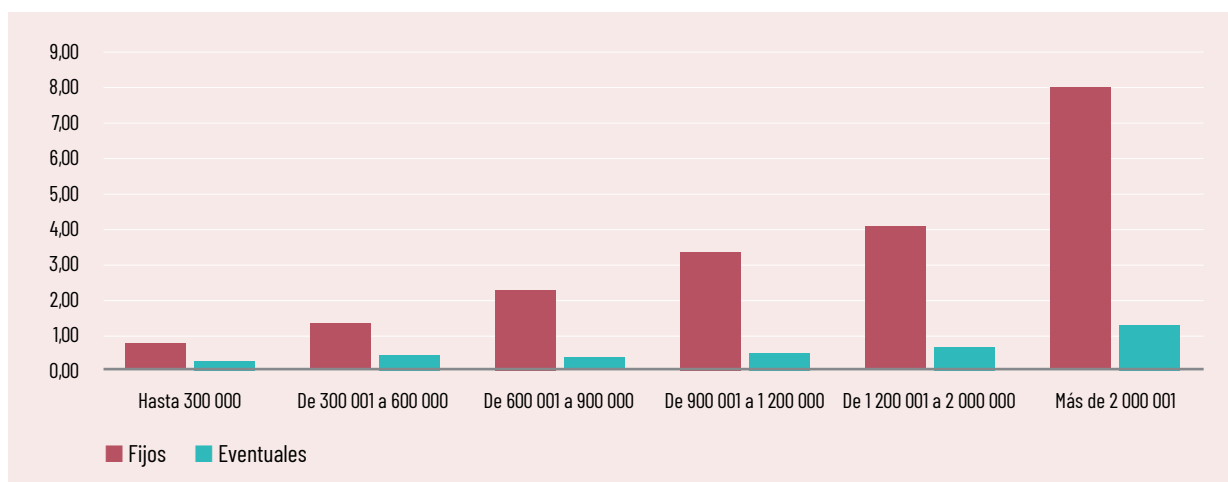


Figura 2. Comparativa de tipología de contratación por tramos de facturación

en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los 4 años (o de 6 años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios». La intención de este contrato es incorporar a estos titulados recientes al mercado laboral para que puedan adquirir experiencia y formarse como profesionales. Su duración tiene la particularidad de que no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Una de las ventajas de realizar este contrato en prácticas es su eventualidad, así como la retribución, ya que los trabajadores contratados durante el primer año pueden percibir el 60 % de la retribución y el segundo año de contrato el 75 %, según el estatuto del trabajador. Asimismo, debe tenerse en cuenta que muchos convenios colectivos mejoran estas condiciones salariales (p. ej., en el convenio colectivo de oficinas de farmacia de Barcelona, el primer año la retribución del trabajador no podrá ser inferior al 80 %, ni al 90 % durante el segundo año).

«Una de las características de la plantilla de la oficina de farmacia es la presencia mayoritaria de mujeres, incluso en el caso del titular de la oficina de farmacia»

Contrato de interinidad

Los contratos de interinidad suelen ser frecuentes, ya que son los destinados a cubrir las vacantes causadas por baja por enfermedad, accidente o maternidad.

Dado que en las oficinas de farmacia la presencia de mujeres es masiva, las bajas por maternidad son frecuentes y, por tanto, la utilización de estos contratos, también. Es en las bajas de maternidad donde se ofrecen las mayores ventajas, y por ello la mayoría de las bajas por maternidad se cubren por este tipo de contrato.

Estas ventajas consisten en bonificaciones del 100 % del coste de la Seguridad Social si se sustituye a la trabajadora en situación de baja por maternidad por otro trabajador que esté inscrito como demandante de empleo (requisito fundamental para el beneficio de la bonificación). Dicha bonificación afecta tanto al trabajador sustituido como al sustituto, y esto da como resultado que el coste de la trabajadora en situación de baja por maternidad sea cero.

De hecho, el tipo de servicio que se presta en la oficina de farmacia hace necesaria una estabilidad en el personal empleado, ya que los clientes requieren una persona de confianza a quien acudir para sus consultas farmacéuticas y son reacios, en general, a cambios constantes en el personal.

Ahora bien, hay que destacar que en las farmacias de facturación de menos de 600 000 euros el promedio de empleados fijos es de 1,91; un 2,79 para las de entre 900 000 y 1 200 000 euros; un 3,93 para las de 1 200 001 a 2 000 000 de euros, y un 8,86 para las de facturación superior a los 2 000 001 euros (figura 2).

Antigüedad de los empleados

La estabilidad en el empleo de las oficinas de farmacia tiene como efecto directo un aumento en la antigüedad de sus empleados, si bien el aumento de antigüedad está directamente relacionado con el índice de rotación.

Existe una tendencia a incrementar la rotación y, al mismo tiempo, una paulatina desvinculación por jubilación o por finalización de la relación laboral de los empleados que han permanecido durante toda su vida laboral en la misma oficina de farmacia.

El mercado laboral ha cambiado en la valoración del empleo.

Un valor en declive

Actualmente, se considera que el empleado no es más exigente y busca un empleo estable; a su vez, presenta menos reivindicaciones laborales, como se ha comentado anteriormente (horario, salario, flexibilidad, etc.),

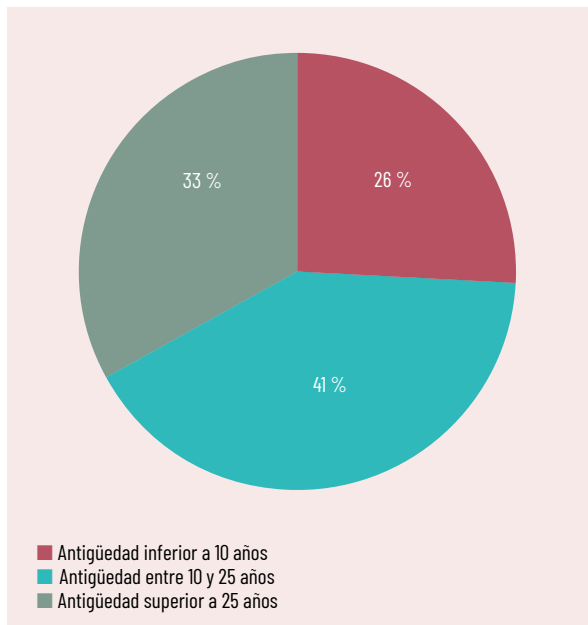


Figura 3. Antigüedad de los trabajadores (2020)

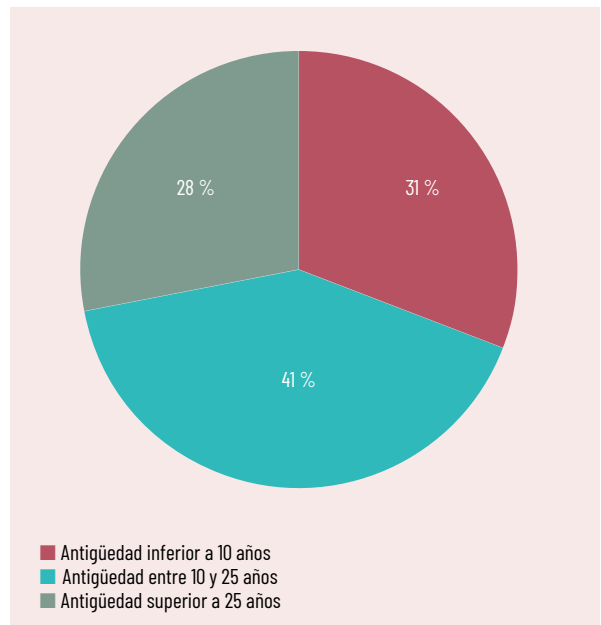


Figura 4. Antigüedad de los trabajadores (2019)

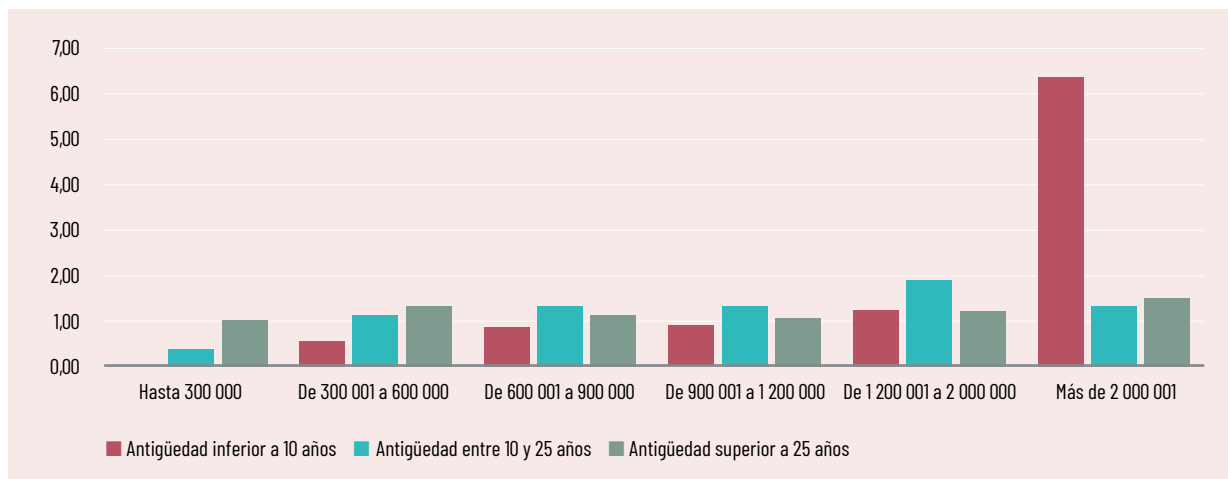


Figura 5. Comparativa de la antigüedad de los trabajadores por tramos de facturación

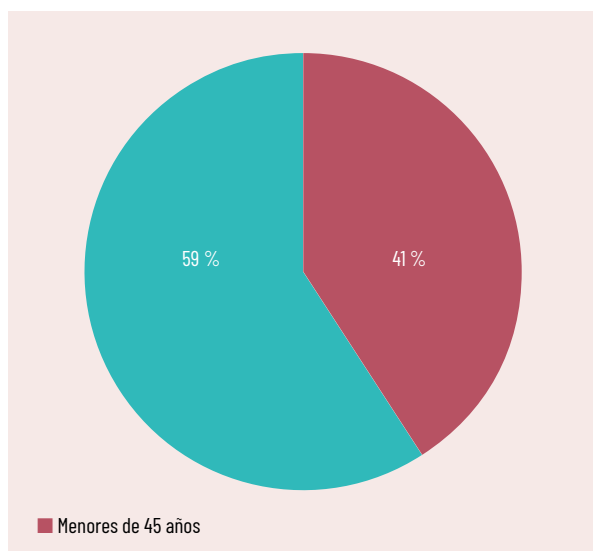


Figura 6. Porcentajes de empleados por edades (2020)

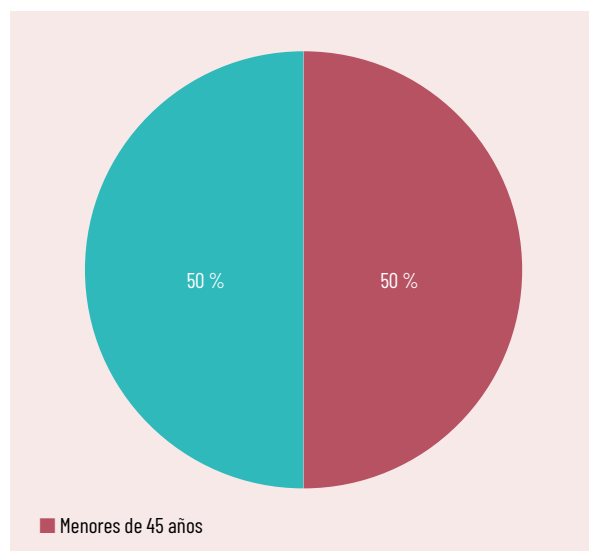


Figura 7. Porcentajes de empleados por edades (2019)

que lo hacen menos susceptible de cambiar de empresa a costa de su antigüedad.

En los últimos años se han producido variaciones en los promedios de plantilla en las distintas escalas de antigüedad (figuras 3 y 4):

- Promedio de trabajadores con antigüedad inferior a 10 años: 1,31 en 2016; 1,35 en 2017; 1,39 en 2018; 1,17 en 2019, y 0,98 en 2020.
- Promedio de trabajadores con antigüedad entre 10 y 25 años: 1,60 en 2016; 1,43 en 2017; 1,26 en 2018; 1,55 en 2019, y 1,50 en 2020.
- Promedio de trabajadores con antigüedad superior a 25 años: 1,27 en 2016; 1,24 en 2017; 1,22 en 2018; 1,08 en 2019, y 1,21 en 2020.

Antigüedad por tramos de facturación

En las farmacias de mayor facturación es donde mayoritariamente se ubica al «auxiliar de toda la vida» (antigüedad superior a 25 años) y, a su vez, al personal «rotatorio» con una antigüedad inferior a 10 años. También se constata, evidentemente, que, cuanto mayor es la facturación, mayor es la cantidad de personal, como se había comentado anteriormente (figura 5).

Edad de los empleados

En apartados anteriores se ha comentado el hecho de que una mayor o menor rotación de la plantilla tendrá como resultado una mayor o una menor juventud de la misma. Por ello, y también directamente enlazado con la an-

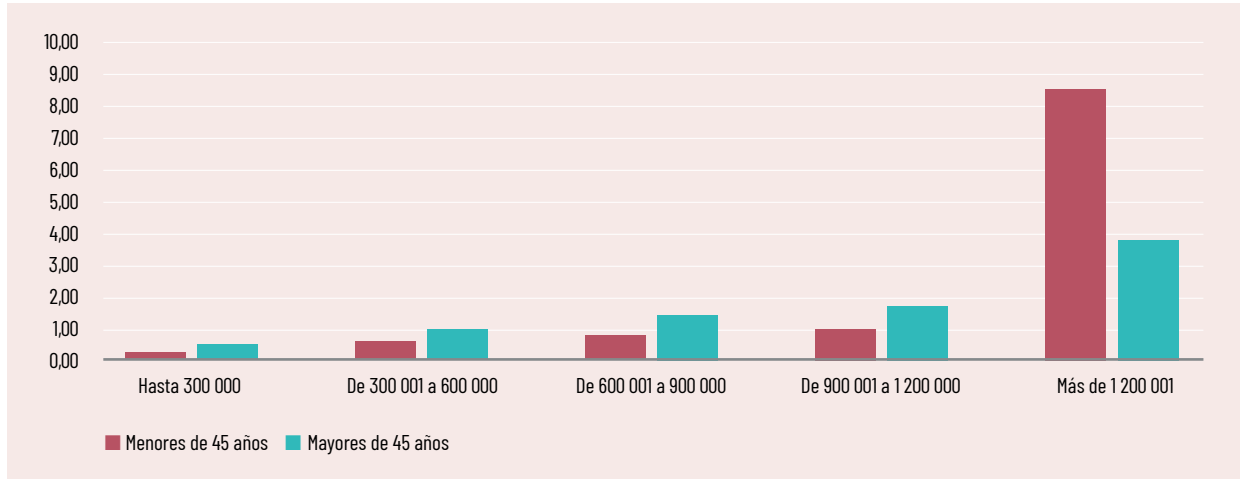


Figura 8. Comparativa de edad de los trabajadores por tramos de facturación

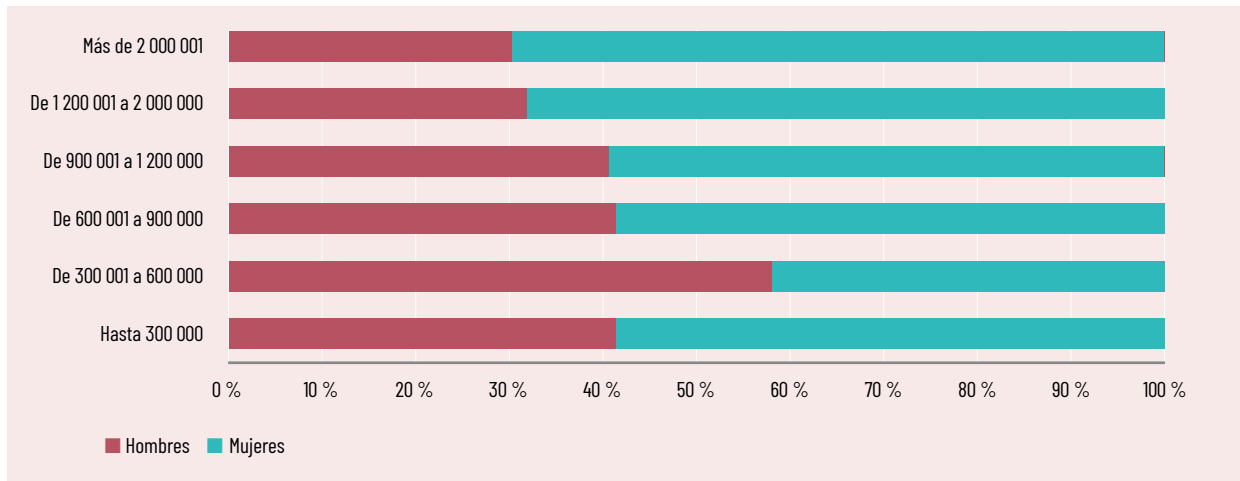


Figura 9. Comparativa de sexo de los empleados por tramos de facturación

tigüedad, es interesante analizar la edad media de los empleados de farmacia. En 2020, el porcentaje de empleados en la oficina de farmacia con edad inferior a 45 años era del 41 % y, por consiguiente, el 59 % restante eran empleados mayores de 45 años. Se constata un aumento si lo comparamos con el año 2019, ya que el 50 % de los empleados tenían una edad inferior a 45 años, y, por tanto, el 50 % eran mayores de 45 años (figuras 6-8).

Sexo de los empleados

Una de las características de la plantilla de la oficina de farmacia es la presencia mayoritaria de mujeres, incluso en el caso del titular de la oficina de farmacia.

En 2019, el porcentaje de mujeres era del 63 % y el de hombres del 37 %; durante 2020 disminuye ligeramente el porcentaje de mujeres, siendo de un 62 % (el de hombres un 38 %).

Las desventajas que el colectivo femenino puede presentar y que pueden generar cierto reparo a la hora de contratar a mujeres jóvenes en edad fértil se atenúan en 2016 y en los años siguientes.

El hecho de ser mujer y estar en edad fértil sigue creando reparos en algunas empresas, ya que en ciertas farmacias el hecho de tener trabajadoras embarazadas crea problemas organizativos, económicos y estructurales, aunque en la mayoría de los casos se llega a acuerdos en forma tanto de reducciones de jornada como de excedencias.

A veces, y debido a la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, se finaliza la relación laboral, bien por acuerdo o unilateralmente por una de las partes.

En todas las ediciones anteriores de este Informe anual de oficinas de farmacia se ha resaltado la feminización del sector. Se sigue afirmando lo que ya se exponía en otras ediciones (figuras 9-11).

«La conciliación de la vida familiar y laboral continúa siendo un tema de absoluta actualidad»

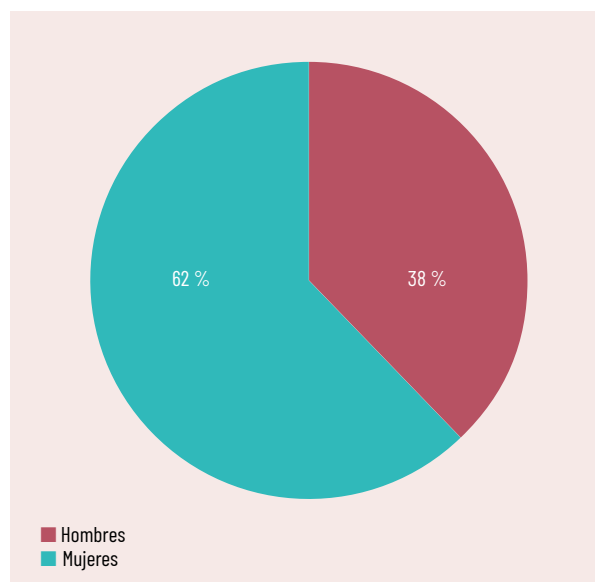


Figura 10. Sexo de los trabajadores (2020)

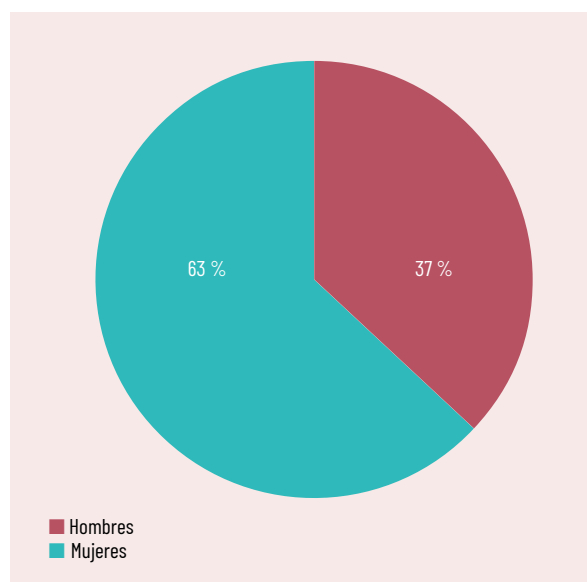


Figura 11. Sexo de los trabajadores (2019)

Conciliación de la vida familiar y laboral

La conciliación de la vida familiar y laboral continúa siendo un tema de absoluta actualidad y se intenta que no sea un objetivo exclusivo de las mujeres, ya que se está estudiando la posibilidad de incrementar los permisos y licencias de los hombres para implicarlos más en esta cuestión.

El hecho de que muchos de los titulares de las oficinas de farmacia sean mujeres puede tener dos efectos totalmente contrarios ante la conciliación de la vida laboral y familiar: el primer efecto puede darse cuando la titular de la oficina de farmacia se muestra más sensible ante la problemática de la conciliación de la vida laboral o familiar, y el segundo sería el efecto contrario, que se daría teniendo en cuenta la circunstancia de que las mismas titulares han sido «víctimas» de esta difícil situación y a veces han sacrificado su vida familiar por el negocio. Este último efecto puede hacerlas más intolerantes hacia las bajas por enfermedad previas a la baja por maternidad, es decir, hacia las situaciones que se producen durante el periodo de gestación o a causa de las limitaciones físicas que impiden la realización de algunas tareas.

Las incidencias para el titular de la oficina de farmacia no se derivan tanto de la baja por maternidad como de la posterior posibilidad de reducir la jornada laboral a elección de la trabajadora y, sobre todo, de la justificación y elección del horario de trabajo escogido por ella.

El descanso por maternidad tiene una duración de 16 semanas (que pueden repartirse entre el padre y la madre, siendo obligatorias para la mujer las primeras 6 semanas), durante las cuales, si el titular decide sustituir a la empleada de baja por una persona inscrita en la oficina del INEM como demandante de empleo, puede disfrutar de las bonificaciones de la Seguridad Social, que consisten en la deducción del 100 % de la cuota de la Seguridad Social, tanto para la sustituta como para la trabajadora sustituida, de manera que el coste único que la empresa asume durante este periodo es el salario de la trabajadora sustituta, ya que la totalidad del salario de la trabajadora sustituida lo abona directamente a la interesada la Seguridad Social.

Normalmente, para el titular de la oficina de farmacia la falta de entendimiento se inicia cuando la trabajadora se reincorpora y solicita su permiso de lactancia y su derecho a la reducción de jornada. Ambos derechos se recogen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los trabajadores (madre o padre, en caso de que ambos trabajen) que tengan un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo por lactancia, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma fina-

lidad, o bien acumularlo en jornadas completas (este último caso, previo acuerdo con el empresario).

En el caso de la reducción de jornada, la ley expone que quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de, como mínimo, una octava parte, y como máximo de la mitad de jornada, con la reducción proporcional de salario.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Estas situaciones son las que pueden ocasionar desavenencias en la farmacia debido a la dificultad de acordar en determinadas ocasiones el horario de la empleada (recordemos que escoge el horario sin otra limitación que la que impone el horario de la farmacia) y las necesidades horarias de la farmacia según el volumen de trabajo.

Si tenemos en cuenta el horario de apertura de las farmacias, se puede afirmar que una de las ventajas de las farmacias en horario ampliado es la posibilidad de ofrecer turno (normalmente en este tipo de farmacias el horario es continuado), ya que con ello es más fácil poder conciliar la vida laboral y familiar, con lo que existe menor probabilidad de que las empleadas soliciten reducción de jornada.

También cabe considerar que esta característica horaria de este tipo de farmacias es más atractiva para el personal, ya que el horario establecido de turno seguido es más valorado por los empleados.

Como se ha comentado anteriormente, para retener a los trabajadores hay que contemplar otras condiciones laborales además de las salariales, ya que el aspecto económico no siempre es el más importante.

Comunicación en la oficina de farmacia

Hoy en día, en la oficina de farmacia las relaciones con los trabajadores quedan lejos de la relación ciertamente paternalista que se ha dado durante bastantes años, fruto de que muchos auxiliares entraban a trabajar en la farmacia con 16 años y permanecían en ella hasta su jubilación. En la actualidad, esta relación sigue evolucionando hacia técnicas de dirección más desarrolladas.



«El "valor neto contable de la farmacia" constituye una de las informaciones más investigadas por la inspección tributaria»

Es evidente que, al tratarse de una pequeña empresa, en la cual el contacto empresario-trabajador es muy estrecho y constante, el tipo de relación que se genera puede, en ocasiones, distorsionarse, y al titular puede resultarle difícil ejercer sus funciones de dirección. Hay que mantener una buena relación, pero cada uno debe tener presente su posición.

La función tradicional de dirección basada en atributos individuales se emplea cada vez menos. Ahora se exige flexibilidad, rapidez y compañerismo a la hora de tomar decisiones.

«Hoy en día, en la oficina de farmacia las relaciones con los trabajadores quedan lejos de la relación ciertamente paternalista que se ha dado durante muchos años»

«Varios estudios indican que la motivación laboral es uno de los factores o elementos principales que inciden en la productividad de los trabajadores»

Algunos titulares de farmacia se sorprenden de los requerimientos de sus empleados acerca de la aplicación del convenio, de las vacaciones o de otras exigencias laborales que en épocas anteriores no se solicitaban porque existía cierto «miedo» a exigir.

En ocasiones, se detectan problemas de comunicación que crean un clima laboral deficiente. La falta de comunicación hace que se supongan unos hechos y unas causas de problemas que en realidad podrían ser inexistentes y que, a veces, con una conversación se pueden resolver.

La comunicación entre empresa y trabajador se puede considerar la clave del éxito en la obtención de un buen clima laboral, que a su vez repercute en una mejora productiva, en ofrecer un servicio de calidad y en una menor rotación de personal.

Es recomendable realizar reuniones mensuales, trimestrales o anuales con los trabajadores para que ambas partes puedan expresar los puntos de su trabajo diario que consideran interesantes, tanto positivos como negativos.

Una buena política de comunicación permite a la organización mantener la coordinación entre sus distintas partes. A veces, la acción coordinada y el trabajo en equipo pueden contribuir a lograr los objetivos empresariales.

A su vez, la comunicación permite la introducción, definición y aceptación de nuevos valores y de una nueva forma de gestión, como también favorece la iniciativa y activa la creatividad. Por tanto, una buena comunicación se convierte en un factor de integración, motivación y desarrollo personal.

El clima laboral en la oficina de farmacia

El clima laboral es hoy en día un elemento indispensable en la planificación estratégica de las empresas, ya que permite gestionar la motivación de los empleados con el objetivo de conseguir mejores resultados económicos.

La política de recursos humanos en la oficina de farmacia ha ido adquiriendo importancia en su gestión, para conseguir los mejores resultados y también la optimización de los recursos disponibles en la organización.

Se considera clave la idea de que, con un sistema eficaz, debe conseguirse una mayor implicación de los trabajadores con la propia empresa, y así garantizar que cada factor humano dé lo mejor de sí mismo en el desarrollo profesional y/o proyecto empresarial. Por tanto, un clima laboral óptimo facilitará el cumplimiento de los objetivos del titular de la farmacia por parte de los empleados.

Varios estudios indican que la motivación laboral es uno de los factores o elementos principales que inciden en la productividad de los trabajadores. Se considera, por tanto, que una inversión en generar un buen clima laboral (una motivación a los trabajadores, incluso establecer políticas de conciliación de la vida familiar y laboral) será en un futuro una de las principales vías de productividad empresarial.

Los factores que intervienen en la percepción de clima laboral son la motivación en la empresa, en el trabajo y desde el punto de vista económico, teniendo en cuenta la existencia de un buen ambiente laboral.

Se presume que existen varias formas de satisfacer a los empleados. Es evidente que tampoco se trata de inventar maneras distintas, individualizadas y deseables para cada uno de ellos, sino de distinguir una serie de pautas comunes de comportamiento en el conjunto de la oficina de farmacia.

Algunos aspectos aplicables a la oficina de farmacia podrían ser los siguientes:

- Independencia: mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de las tareas habituales que sean capaces de asumir.
- Relaciones: la manera de comunicarse (importante y relacionada con el apartado de «Comunicación en la oficina de farmacia»).
- Relaciones «jefe-trabajador».
- Implicación: grado de entrega de los empleados a la oficina de farmacia.
- Reconocimiento: sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho (cuando nunca se reconoce el trabajo bien hecho, aparece la apatía y se deteriora el clima laboral). En el reconocimiento cabe considerar la atención a las sugerencias del empleado y la estabilidad.
- Remuneraciones: los salarios bajos con carácter fijo no contribuyen a un buen clima laboral, ya que no permiten una valoración de las mejoras, la evolución ni los resultados. Ocurre lo mismo con la asignación de un salario inmovil.
- Igualdad: valor que mide si todos los miembros de la farmacia son tratados con criterios justos.

El objetivo principal del empleador es que exista un buen ambiente laboral y que sus trabajadores estén motivados, ya que esta motivación contribuye a una mejora en la calidad del servicio y, por tanto, a un aumento de la productividad y la competitividad empresarial, con lo que se obtienen mayores beneficios. ●