

Resumen de Contenidos

- Vacunación, ¿Es un permiso retribuido?
- Beneficios del contrato en prácticas para la Farmacia
- Cuestiones a tener en cuenta en la negociación del próximo convenio
- El autónomo colaborador en la farmacia

Vacunación, ¿Es un permiso retribuido?

El tiempo empleado en ir a vacunarse, en líneas generales, no es un permiso retribuido, salvo que se contemple de manera expresa en el Convenio Colectivo de aplicación. Si este incluyese permisos retribuidos para acudir al médico, sin más requisitos, los empleados podrían hacer uso de dicho permiso y debería ser concedido.

¿Recoge el Convenio de Farmacia este permiso?

Los trabajadores de una Oficina de Farmacia tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo manteniendo su remuneración pero sólo en los casos recogidos en el propio Convenio, los cuales enumeramos a continuación:

- **Tres días naturales o cinco días**, dependiendo de si es necesario el desplazamiento, en caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge o hermano, ya sea por consanguinidad o por afinidad.
- **Cinco días naturales**, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



- **Un día** por matrimonio de los hijos, hermanos o cualquiera de los padres.
- **Veinte días** por matrimonio.
- **Un día** por asuntos propios.

Como podemos observar, no se contempla ningún permiso de manera expresa para ir a vacunarse. No obstante, el mismo Convenio regula en su Artículo 47.3, el permiso retribuido por acudir a consulta médica para atender el propio estado de salud.

Es por ello que, **si algún trabajador debe ausentarse, puesto que tiene cita para ir a vacunarse contra el coronavirus, el tiempo empleado, entendemos que no deberá ser recuperado.**

No obstante, se trata de un **tema polémico, puesto que está abierto a interpretaciones, y pueden ser defendibles varias posturas;**

- Por un lado podría entenderse como un **permiso retribuido en base al tiempo empleado para acudir a la consulta médica para atender el estado de salud.**
- **De manera opuesta podría entenderse como un permiso no retribuido, ya que además de no ser una consulta médica propiamente dicha, la vacunación tampoco es obligatoria.**

Apoyando esta última teoría, el propio Estatuto de los Trabajadores regula un permiso retribuido cuando el trabajador deba cumplir con una obligación de carácter inexcusable de carácter público y personal. Ahora bien, una vacuna no se encuentra en este supuesto, ya que no se trata de un deber inexcusable cuyo incumplimiento pueda acarrear responsabilidad, puesto que ninguna ley obliga a la vacunación.

Por tanto, la no obligatoriedad de la vacunación es el principal motivo por el cual, según esta última interpretación, no lleva aparejado un permiso retribuido, pero además, debemos conocer que al ser un acto voluntario, (así lo recoge el Real Decreto 664/1997), tampoco se podrá imponer a los empleados la vacunación. Es más, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nada indica respecto a la obligatoriedad por parte de los empleados de seguir algún tipo de tratamiento.

Teniendo en cuenta esto, las vacunas contra el covid-19 no se podrá obligar a los trabajadores, ni

se podrá sancionar a los mismos, porque estos se hayan negado a vacunarse contra el covid-19, arriesgándose, en caso de realizarlo a que la sanción sea considerada nula.

Práctica, hasta ahora, en las Oficinas de Farmacia

En relación a las Oficinas de Farmacia, la práctica habitual, en la mayoría, ha sido optar por la vía más prudente, no descontando ni haciendo recuperar las ausencias por vacunación de los empleados. Teniendo en cuenta que el sector de farmacia en un sector esencial, y que podría ser considerado un permiso similar u homólogo al permiso por consulta médica para atender al propio estado de salud. Además, si es el empleador quien recomienda que los trabajadores se vacunen, y quien propone la medida deberá concederse este permiso retribuido.



Si tras la vacunación, hay efectos secundarios...

Como bien sabemos puede ocurrir que tras vacunarse, el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo, por estar enfermo.

En este sentido el INSS ha emitido aclaraciones sobre la consideración de **las IT secundarias a reacciones adversas a la vacuna COVID-19, por las que considera que no son asimilables a Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.**

Desde que comenzaron las vacunaciones ha habido bajas por incapacidad temporal de corta duración, provocadas por reacciones de distinta intensidad a la vacuna. Estas bajas han sembrado la duda de si hay que considerarlas como parte del proceso de la enfermedad y, por lo tanto, asimiladas a Accidente Laboral, en cumplimiento del contenido del artículo 5 del Real Decreto-Ley 6/2020 de 10 de marzo por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. Con el fin de resolver esta duda, la Subdirección General de Gestión de IT del INSS, y consultada la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica, ha emitido aclaraciones sobre la consideración de estos periodos de baja como consecuencia de la reacción adversa a la vacuna tras inmunización contra el coronavirus determinando que NO son asimilables a Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

¿Descontar las horas del permiso es una “multa de haber”?

En caso de considerarse la vacunación como un permiso no retribuido, hemos indicado que es un tema abierto a interpretaciones, recordemos que el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores, regula la prohibición de la imposición de sanciones



al trabajador que suponga una reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.

De este modo las sanciones económicas a las personas trabajadoras están prohibidas.

No obstante, el hecho de descontar las horas de la nómina del trabajador, ante la imposibilidad de recuperar las mismas, no supondría una conducta contraria a derecho ni una multa de haber, ya que se estaría limitando a retribuir las horas realmente trabajadas.

En resumen: la retribución o no de las ausencias por la vacunación, como hemos indicado queda abierta a interpretaciones y aún no hay jurisprudencia al respecto, con lo cual, entendemos que la vía más acorde a derecho, al menos en las Oficinas de Farmacia con el actual Convenio, es la vía más prudente la cual conlleva la remuneración del permiso.

Beneficios del contrato en prácticas para la Farmacia

Una de las tareas más arduas dentro del quehacer del titular farmacéutico es la **selección de personal**, se busca sin duda experiencia y buenas referencias que permita delegar parte de las tareas en otras personas, pero también una vez adquirida una plantilla con bagaje podemos plantearnos la posibilidad de contratar a personal que haya finalizado hace poco sus estudios. Esto tiene una clara ventaja en los costes, a través del **Contrato en Prácticas**, pues se trata de una modalidad cada vez más conocida entre los titulares de farmacia por los beneficios de su uso.

Requisitos que debe cumplir el trabajador para poder ser contratado bajo esta modalidad

- El trabajador debe estar en posesión de un **título universitario o de formación profesional de grado medio o superior**. Es decir, sólo podremos contratar bajo esta modalidad a licenciados o graduados en farmacia y a técnicos en farmacia y parafarmacia. **NO a auxiliares Ni al personal de limpieza.**
- No pueden haber pasado más de **5 años (7 años** en el caso de personas con discapacidad) desde que el trabajador obtuvo la titulación.
- Que el trabajador **no haya estado contratado bajo esta modalidad más de 2 años en toda su vida laboral**. El tiempo que haya estado contratado en otra/s empresa/s limitarán el tiempo que le podremos contratar bajo esta modalidad, llegando, incluso, a poder impedirnoslo.



Beneficios de realizar el contrato en prácticas en la farmacia

- El primer año de contratación se le podrá abonar el 90 % del salario que marque el convenio, según la categoría profesional del trabajador.
- Cuando el contrato finalice, sino se quiere que el trabajador continúe prestando sus servicios en la farmacia, no habrá que abonar ningún tipo de indemnización por la finalización del contrato, como si ocurre con los contratos temporales por circunstancias de la producción.
- Si al acabar el período en prácticas, quisiéramos transformar su contrato en indefinido, obtendríamos una bonificación en los seguros sociales de 700 € al año, durante 3 años, en el caso de que se trate de una mujer, o de 500 € al año, durante 3 años, en el caso de que se trate de un hombre.



Obligaciones del titular farmacéutico

- La duración del contrato deberá de ser mínimo de 6 meses y máximo de 2 años. Siempre con los límites que se tengan si el trabajador hubiera estado contratado bajo esta modalidad en otra/s empresa/s.
- Sólo se podrán realizar 2 prórrogas del contrato en prácticas, cuya duración no podrá ser inferior a 6 meses. Si el contrato inicial ha sido de 1 año de duración, y la prórroga también es de 1 año de duración, sólo podrá realizarse una prórroga, por la limitación que tiene el trabajador de no poder estar contratado bajo esta modalidad más de 2 años.
- Se ha de garantizar al trabajador que la categoría profesional y las funciones que va a desarrollar en el puesto de trabajo, son las propias del título que posee.

Por último, mencionar la posibilidad que tendremos de pedir una subvención, dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que tenga el domicilio fiscal la Farmacia, por realizar este tipo de contratación y cumpliendo algunos requisitos más por parte del trabajador y del autónomo.

Cuestiones a tener en cuenta en la negociación del próximo convenio

Una vez confirmada por parte del Tribunal Supremo, en fecha 4 de mayo de 2021, la nulidad del **XXV Convenio de farmacia** acordado en el año 2017 y una vez finalizado este procedimiento judicial, se hace necesaria la negociación de un convenio de farmacia, en la que estén llamadas a la mesa negociadora todas las partes con representatividad para la negociación del nuevo texto.

Una vez se ha superado la cuestión de la representatividad sindical que provocó la nulidad del convenio XXV, se plantean nuevos retos en la negociación entre patronal y sindicatos y puede ser una oportunidad para adaptarse a las actuales necesidades de la oficina de farmacia y a una nueva realidad no contemplada en el anterior convenio.

Así, entendemos necesaria una línea de negociación marcada en la defensa de los siguientes aspectos:

- **Aumento de las horas anuales del convenio**, para equiparar estas horas en cómputo anual, a una jornada semanal de 40 horas semanales. El texto declarado nulo por el TS en mayo 2021, ya contemplaba un incremento de horas anuales (de 1.783 a 1.790 horas). No obstante, este aumento deviene insuficiente, puesto que no es el equivalente anual a la jornada completa de 40 horas semanales.
- **Profesionalización de las farmacias**: que hace necesaria la incorporación de nuevos perfiles profesionales que se encuadren en nuevas categorías profesionales.



Asimismo, resulta necesario la incorporación de programas formativos en la farmacia y, por ende, de instrumentos colectivos que garanticen el control y la efectividad de la misma.

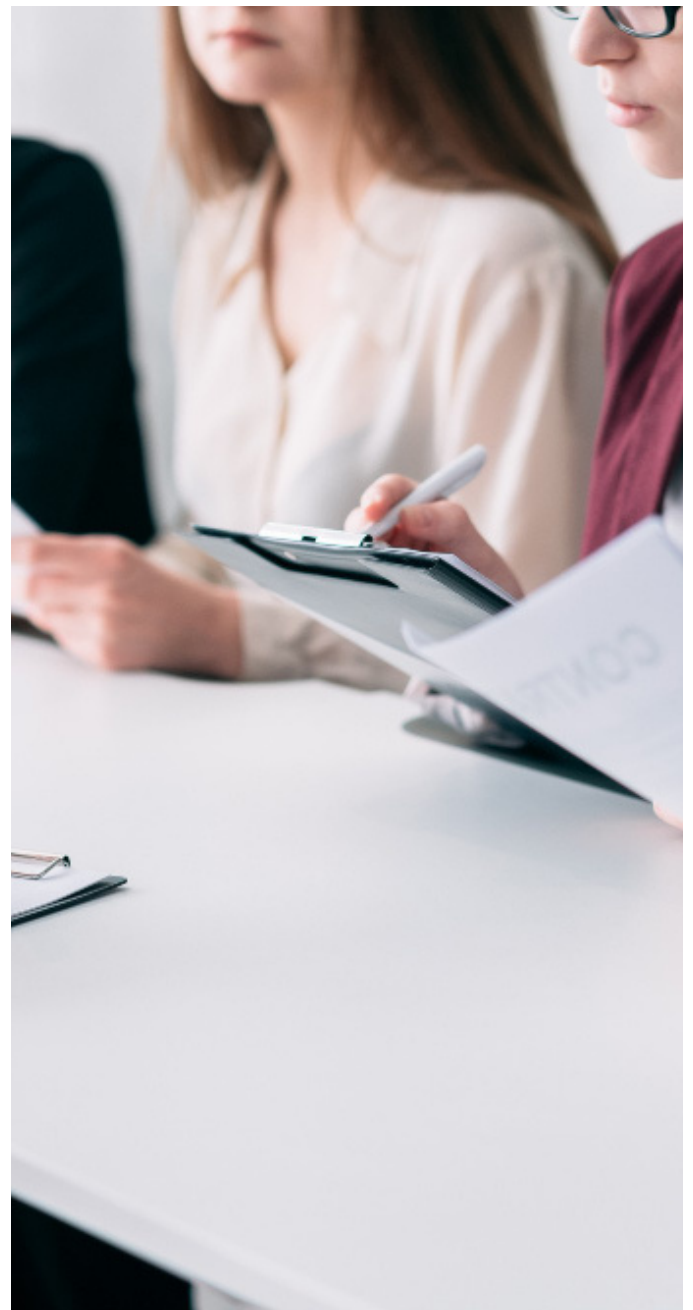
- **Conciliación laboral y familiar**: Adaptar el convenio a la nueva redacción del Estatuto de los trabajadores en que establece (art. 34.8 ET) *"el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella"*.

Pues bien, sería deseable que, en el marco de las negociaciones colectivas, se establecieran los términos en los que este derecho reconocido en el ET, ha de ejercitarse.

- **Distribución de la jornada irregular:** Se plantea una oportunidad de negociar en este convenio, la forma en que las farmacias pueden establecer entre sus empleados una jornada irregular a lo largo del año, cuyo reconocimiento se preceptúa en el ET, estableciendo esta norma que; “en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”.
- **Registro de jornada:** El convenio actualmente vigente, no hace referencia a los instrumentos con los que ha de contar la oficina de farmacia a fin de llevar a cabo el registro diario de la jornada y que el ET contempla para todas las empresas como obligatorio. Es el propio ET el que determina que *“mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario -previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa-, se organizará y documentará este registro de jornada”*. En base a esto, a fin de unificar criterios en metodología de fichaje en todas las oficinas de farmacia, el nuevo texto podría establecer las pautas que han de observarse en el seno de la empresa, a fin de dar cumplimiento legal a la obligación del registro horario.
- **Supresión de la necesidad de incoar expediente sancionador** en el caso de la comisión de faltas graves o muy graves por parte de los empleados de farmacia en el caso de que no exista representación legal, puesto que se prolonga con esta exigencia el proceso de forma innecesaria y es el propio

ET, el que remite al convenio colectivo la posibilidad de suprimir este requisito.

- **Clarificación de determinados aspectos que, hasta la fecha, cuentan con una regulación confusa en el convenio vigente:** tales como el permiso por enfermedad grave o intervención de un familiar, estableciendo que la intervención requiera hospitalización o que la enfermedad grave sea justificada por un facultativo.



Asimismo, sería conveniente matizar los **días de permiso por lactancia**, para el caso de optar el empleado por acumular el mismo, ya el texto del convenio cuya nulidad ha sido declarado, concretaba este aspecto regulando:

“ A efectos del cálculo de las horas acumulables, el mes se considerará de 30 días y se disfrutará del mes completo cuando la reincorporación en la empresa se produzca inmediatamente después de haber transcurrido los 42 días de descanso obligatorio (equivalentes a las seis semanas posteriores al parto). Si la reincorporación se produce en algún momento posterior, se descontará de 270 días (equivalentes a los 9 meses del nacido) el número de días transcurridos desde el parto hasta que la madre, estando incorporada, solicite la acumulación. La diferencia se dividirá entre 228, que son los días que como máximo genera el mes de lactancia acumulada (270 días menos 42 días) ”

frente a la insuficiente redacción del texto actual que determina:

“ Las horas establecidas como permiso durante el periodo de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del periodo de reincorporación en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad ”

Y no deja claro cómo habría de calcularse el permiso, para el caso por ejemplo de solicitar una excedencia, situación en la que no permanece el alta en la empresa.

El autónomo colaborador en la farmacia

El autónomo colaborador familiar, es básicamente, un familiar, dentro de la unidad familiar del titular farmacéutico, que presta sus servicios en la farmacia, pero su régimen laboral es diferente al de otros asalariados, vamos a ver que supone respecto a costes, comparándolo con otro trabajador asalariado.

Contexto jurídico del colaborador familiar

El Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) se aplica a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Por otro lado, el Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio) se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Por lo que, la diferencia entre un trabajador asalariado y un autónomo está en la forma en que se desarrolla el trabajo, dentro o no de la dirección y organización de otra persona:

Estatuto de los Trabajadores	Trabajador Asalariado	"...por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario..."
Estatuto del Autónomo	Autónomo	"...por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona..."

El Estatuto del Trabajo Autónomo, también incluye, el trabajo realizado por familiares como trabajo autónomo bajo la figura de autónomo colaborador familiar.

Estatuto del Autónomo	Autónomo colaborador familiar	"...trabajos realizados de forma habitual, por familiares del autónomo siempre que estos familiares del trabajador autónomo no tengan la condición de trabajador asalariado"
-----------------------	-------------------------------	--

¿Qué se considera familiar a estos efectos?

En principio, se considerarán familiares a estos efectos, siempre que convivan con el empresario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

Estos familiares que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa, se consideran autónomos.

En cambio, los familiares colaboradores de tercer grado son considerados trabajadores asalariados.

Podríamos decir, (con la salvedad de los hijos menores de 30 años o mayores discapacitados que pueden adoptar ambas figuras, sin derecho a prestación por desempleo), que como norma general serían autónomos colaboradores familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que conviven con el titular de la farmacia, y trabajadores asalariados aquellos que no pertenecen a su unidad familiar.

A continuación, vamos a analizar con un ejemplo los costes de contratación para la farmacia tanto de un trabajador asalariado como de un autónomo colaborador familiar, así como las cantidades líquidas a percibir por el trabajador:

Diferencias en el coste de contratación con los trabajadores por cuenta ajena

1. Trabajador en el Régimen General con salario bruto anual de 32.000,00 euros al año en 14 pagas.
2. Trabajador en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con salario bruto anual de 32.000 euros al año en 14 pagas y que se paga su cuota de autónomo.
3. Trabajador en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con salario bruto anual de 32.000 euros al año en 14 pagas y que el titular le paga su cuota de autónomo.

	Coste Mensual	Coste Paga extra	Coste Anual	Líquido Mensual	Líquido Paga extra	Líquido Anual	IRPF %
1. Trabajador asalariado	3.127,04	2.285,71	42.096,00	1.796,84	1.966,17	25.494,40	13,98%
2. Autónomo colaborador familiar	2.285,71	2.285,71	32.000,00	1.990,85	1.990,85	27,871,90	12,90%
3. Autónomo colaborador familiar	2.574,71	2.285,71	35.468,00	2.084,23	1.850,29	28.711,34	19,05%

El anterior **cuadro refleja el análisis si se opta por la cuota mínima de autónomos (289.00 €)**, que corresponde a la base mínima de cotización de 944,40 euros para el año 2021, frente a la base de cotización resultante de 2.666,66 euros en el caso del trabajador asalariado.

Vemos que, para un mismo salario, es más costosa para la farmacia, la contratación como trabajador asalariado que como autónomo colaborador familiar. Por contra, para el autónomo colaborador familiar, las coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional, la cobertura por cese de actividad y el resto de las prestaciones a las que tendría derecho (maternidad, paternidad, invalidez y jubilación) serían de inferior cuantía que para el trabajador asalariado.

En ocasiones el **farmacéutico titular quiere mejorar las coberturas mínimas del trabajador familiar y equipararlas a las de un trabajador asalariado**. Vamos a ver continuando con el ejemplo anterior que en este caso el coste con ambas modalidades de contratación sería similar.

Optamos por todas las coberturas del Régimen de Autónomos (incapacidad temporal, accidente de trabajo y enfermedad profesional, invalidez, maternidad, jubilación y cese de actividad) con una base de cotización igual que la resultante del ejemplo para el Régimen General de 2.666,66 euros, (cuya cuota de autónomos sería 807,99 €):

	Coste Mensual	Coste Paga extra	Coste Anual	Líquido Mensual	Líquido Paga extra	Líquido Anual	IRPF %
1. Trabajador asalariado	3.127,04	2.285,71	42.096,00	1.796,84	1.966,17	25.494,40	13,98%
2. Autónomo colaborador familiar	2.285,71	2.285,71	32.000,00	1.990,85	1.990,85	27.871,90	12,90%
3. Autónomo colaborador familiar	3.093,69	2.285,71	41.695,68	2.504,34	1.850,29	33.752,68	19,05%

Conclusión:

Si lo que quiere es contratar a un familiar al menor coste posible, debe optar por la figura de autónomo colaborador familiar con la base mínima de cotización que establecen las tablas para autónomos, aunque esto suponga para el trabajador tener determinadas coberturas y acceder a prestaciones futuras en menor cuantía.

Pero si lo que quiere es que dicho familiar tenga una base de cotización equiparable a la de un trabajador asalariado para que tenga coberturas y acceda a prestaciones futuras de mayor cuantía, el coste es similar al de un trabajador en el Régimen General.

Cabe hacer la siguiente salvedad: en el caso de familiares que formen parte de la unidad familiar del titular de la farmacia, no tienen derecho a prestación por desempleo, y no se cotiza, por tanto, por esta cobertura, quedando la cotización en el Régimen General en 26,05% (normalmente es un 31,55%). Por lo que sería más costosa una contratación como colaborador familiar, ya que la cuota a pagar es del 30,3% de la base de cotización. (Siempre que se equiparasen bases de cotización).

También hay que valorar si, aun no teniendo intención de favorecer al trabajador familiar, le interesa aumentar el gasto de personal para minorar la cuenta de resultados de la farmacia y pagar menos impuestos como se puede apreciar en el calculo de las pagas extras el importe es mayor que en las nóminas, ya que en las nóminas mensuales ya van incluido la parte de cotización de las pagas extras.



La Asociación Madrileña de Asesores de Farmacia (AMAF) es una entidad sin ánimo de lucro, constituida por profesionales acreditados y de larga experiencia en el asesoramiento de Oficinas de Farmacia y que lo llevan a cabo sobre casi el 65% de las farmacias madrileñas. Sus fines, entre otros, la representación, defensa y promoción de los intereses económicos, sociales, profesionales y culturales de los asesores de Oficinas de Farmacia, así como la atención de las necesidades de información, formación, asesoramiento, investigación y perfeccionamiento de sus miembros, estudiando y divulgando cuantos temas pudieran afectar a este colectivo social y a sus afiliados. Además, lleva a cabo actividades de formación, investigación y desarrollo de programas que mejoren el asesoramiento profesional a las Oficinas de Farmacia.