

La Reforma Laboral y Las Farmacias

La **nueva Reforma Laboral, aprobada el pasado viernes por el Gobierno, mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, favorece a los titulares de oficinas de farmacias que sufren un descenso en sus ventas o nivel de ingresos.**

Al permitir modificar las condiciones sustanciales de los trabajadores adaptando las condiciones laborales a la realidad de la empresa, esta nueva reforma, da una mayor flexibilidad interna a la empresa para mantener el empleo, permitiendo la modificación de la jornada de trabajo, el horario y la cuantía salarial de su plantilla.

Especial relevancia tiene la posibilidad de que el farmacéutico pueda modificar, por razones económicas, la cuantía salarial, de aquellos empleados que cobren por encima de los mínimos de su categoría, de modo que se podrán modificar, para reducir costes, las nóminas del personal de las farmacias, siempre que se respete los mínimos previstos en el Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia.

La nueva normativa ha introducido importantes cambios en materia de despidos, pues fija, por primera vez de forma clara y precisa, que si la empresa se encuentra en una situación económica negativa, entendiéndose por tal la disminución de su nivel de ingreso o ventas durante tres trimestres consecutivos, se puede despedir mediante despido objetivo, cuya indemnización es de 20 días de años de servicios con un máximo de 12 mensualidades.

Además, se abarata la indemnización de los despidos improcedentes, pasando de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. El Decreto-Ley especifica que la indemnización de 33 días se aplica a partir de su entrada en vigor, es decir, a partir del día 12 de Febrero, lo que significa que para calcular las indemnizaciones de los despidos de trabajadores contratados con anterioridad a la reforma, se aplica 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, hasta el día 11 de febrero y a partir del día 12 de febrero la indemnización se calcula conforme a 33 días.

No obstante, lo más aconsejable al respecto es que si la farmacia ha bajado su nivel de facturación, durante tres trimestres consecutivos, y por razones económicas u organizativas se tiene que despedir a algún trabajador de la plantilla, es que se haga a través del despido objetivo, cuya indemnización es más económica.

El Decreto-Ley prevé una serie de medidas para promover la contratación indefinida, especialmente de jóvenes menores de 30 años, mediante el contrato

indefinido de apoyo a los emprendedores. Este tipo de contrato debe ser indefinido y de jornada completa.

Esta modalidad de contrato amplía el periodo de prueba un año, lo cual significa, que en el contrato se puede estipular un periodo de prueba por ese plazo, con independencia de la categoría profesional del trabajador. Durante el periodo de prueba el farmacéutico podrá resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna.

Si el farmacéutico contrata a un primer trabajador menor de 30 años, mediante este tipo de contrato indefinido, tiene derecho a una deducción fiscal de 3.000 €.

Además, si contrata a un trabajador en paro podrá deducirse fiscalmente, durante un año, el 50% de la prestación por desempleo que viniera cobrando el trabajador. Por su parte el trabajador podrá recibir, durante un año, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo.

También se establecen bonificaciones, durante 3 años, en la cuota de la Seguridad Social. Concretamente, si el trabajador contratado tiene entre 16 y 30 años, la bonificación es de 1.000 € el primer año, 1.100 € el segundo año y 1.200 € tercer año. Si el trabajador es desempleado de larga duración, es decir, demandante de empleo al menos 12 meses de los 18 anteriores, y mayor de 45 años la bonificación es de 1.300 € anuales, durante 3 años.

Departamento Jurídico-Laboral
TSL Consultores

Alameda de Colón nº 34, 17º-6

29001 Málaga
T 952 216964 - 952 227951
F 952 614646
www.tslconsultores.es
