



D. JUAN MANUEL PALLAS SORIA, ABOGADO

Personal en la oficina de farmacia (y II): Resolución de contratos

En el desarrollo de la profesión como titular de oficina de farmacia o como empleado en ella, nos podemos encontrar ante circunstancias en las que el personal de la oficina de farmacia deje de prestar sus servicios. En cuanto a esto, la legislación laboral prevé dos supuestos: la ausencia del trabajador que implica pérdida del empleo y la ausencia del trabajador que implica pérdida de salario pero no de empleo.

En el caso de adquirir una oficina de farmacia con empleados, debemos tener en cuenta que la cesión es un supuesto de sucesión de empresa. Por lo tanto, quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular

Ausencia del trabajador que implica pérdida de empleo

Resolución del contrato por parte del trabajador. Nos encontramos ante dos situaciones: primera, que el trabajador no desee continuar y lo comunique al farmacéutico titular con 15 días de antelación; y segunda, por abandono del puesto de trabajo, entendiéndose ésta, como la situación producida cuando el trabajador incumple el deber de preaviso de cese en su puesto. Pasados unos días, el farmacéutico titular deberá comunicarle fehacientemente (vía notarial, burofax), que a causa del abandono del puesto de trabajo ha habido una rescisión unilateral del mismo, instándole a que pase a por el finiquito.

Resolución del contrato a voluntad del empresario. Cuando el empresario decide extinguir la relación laboral, deberá justificar esa decisión de acuerdo con alguna de las razones enumeradas en la propia legislación. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

El ordenamiento reconoce las siguientes causas:

- Incumplimiento grave y culpable del trabajador (despido disciplinario). Como elementos típicos de la gravedad podemos destacar la continuidad en la disminución del rendimiento, la habitualidad en la embriaguez, la repetición en las faltas de asistencia o puntualidad; y de la culpabilidad, la injustificación de las faltas de asistencia o puntualidad, voluntariedad en la falta de rendimiento del trabajador

- Una serie de causas denominadas objetivas (extinción por causas objetivas) referidas a la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones del puesto de trabajo, la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el absentismo laboral...
- Causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (despidos colectivos o individuales por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas).
- Fuerza mayor (despidos por fuerza mayor).

Ausencias del trabajador que implican pérdida de salario y mantenimiento del empleo

Las excedencias voluntarias: hay ausencias que, produciendo la pérdida del salario mientras duran, no producen propiamente la pérdida del empleo, por lo que el empleado de la farmacia mantiene su derecho a reingresar en la empresa cuando hayan vacantes. Este es el caso de las excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria es una situación en la que el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor de 5. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. La duración de la excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad. Las peticiones de excedencia serán resueltas por el empresario en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo, de al menos, dos años de servicio efectivo en la empresa. El trabajador, en estos casos, no tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo esperar, para su reincorporación, a la primera vacante de su categoría.