Isabel Marín Moral

RELACIONES LABORALES EN LA FARMACIA: UNA PERSPECTIVA JURÍDICA INTEGRAL

Prólogo de
Francisco Ortiz Castillo

Laborum
EDICIONES

Editorial

Francisco Ortiz Castillo
Director editorial

Consejo Editorial

Guillermo Rodríguez Iniesta
Director General de Publicaciones
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

José Luján Alcaraz
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

María Nieves Moreno Vida
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

Jaime Cabeza Pereiro
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

Faustino Cavas Martínez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

María Teresa Díaz Aznarte
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Juan José Fernández Domínguez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

Jesús Martínez Girón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

Carolina Martínez Moreno
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

Jesús Mercader Uguina
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

Antonio Ojeda Avilés
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Margarita Ramos Quintana
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

Pilar Rivas Vallejo
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Carmen Sáez Lara
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

Antonio V. Sempere Navarro
Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Arántzazu Vicente Palacio
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

Consejo Colección Trabajos de Investigación

Belén Del Mar López Insua
Directora
Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

María Del Carmen Salcedo Beltrán
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

Isabel Marín Moral
Abogada
Doctora en Derecho
Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Francisco de Vitoria

RELACIONES LABORALES EN LA FARMACIA: UNA PERSPECTIVA JURÍDICA INTEGRAL

Edita:
Ediciones Laborum, S.L.
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21
30008 Murcia
Tel.: 968 24 10 97
E-mail: laborum@laborum.es
www.laborum.es

ISBN Digital: 979-13-88025-21-1
ISBN Papel: 979-13-88025-20-4
D.L. MU 1892-2025

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025
© Copyright del texto, Isabel Marín Moral, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el autor en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.
Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.
Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 o 93 272 04 45).

A mis padres, que sin saberlo me pusieron en la senda del Derecho farmacéutico;

A mi marido y a mis hijos, por su comprensión, su tiempo prestado y su fe constante.

Índice

Prólogo **17**

Primera Parte: La contratación en la farmacia: desde el precontrato a la gestión en la Administración Sanitaria

I. La contratación laboral en la farmacia **23**
1. El precontrato 23
2. El contrato de trabajo 25
   2.1. La farmacia en la intersección entre el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo 25
   2.2. Cuestiones básicas sobre los contratos de trabajo 26
   2.3. Los tipos de contratos en la farmacia 31
   2.4. Principales problemas en la contratación en las farmacias 37
3. La clasificación de las personas trabajadoras en el convenio vigente 38
   3.1. Cuestiones básicas 38
   3.2. Los grupos profesionales 39
   3.3. Importancia de una buena clasificación 42
4. El periodo de prueba 44
   4.1. Concepto y límite temporal 44
   4.2. Especialidades 45
   4.3. Derechos y obligaciones: especial mención a la resolución del contrato 46
   4.4. Trámites 46
5. Pactos en la relación laboral 47
6. Políticas internas 49

II. El farmacéutico en la oficina de farmacia: requisitos para la contratación **53**
1. La formación: el título de grado o licenciado en farmacia 53
2. La colegiación 54
3. Elementos extranjeros: titulo y nacionalidad 56
   3.1. El reconocimiento u homologación del título expedido fuera de España 56
   3.2. Requisitos administrativos para trabajar en el país 59
4. Funciones del farmacéutico: reserva legal 63
   4.1. Qué actos están reservados y por qué 64
   4.2. Qué actos puede delegarse en personal no farmacéutico 66
   4.3. Consecuencias de vulnerar la reserva de ley 67
   4.4. El titular de la farmacia 68

5. El farmacéutico adjunto 69
5.1. El farmacéutico adjunto en la normativa nacional 69
5.2. El farmacéutico adjunto en la normativa autonómica 71
5.3. El adjunto en el convenio colectivo....87
6. El farmacéutico regente 88
6.1. El farmacéutico regente en la normativa nacional....88
6.2. El farmacéutico regente en la normativa autonómica 89
6.3. Especialidades en el nombramiento y contratación del farmacéutico regente en la normativa autonómica 90
6.4. El Regente en el convenio colectivo 107
6.5. Cuestiones estrictamente laborales 108
7. El farmacéutico sustituto....112
7.1. El farmacéutico sustituto en la normativa nacional 112
7.2. Especialidades en el nombramiento y contratación del farmacéutico sustituto en la normativa autonómica 113
7.3. El sustituto en el convenio colectivo 127

III. Otros perfiles laborales en la farmacia 128
1. El técnico en farmacia....128
2. Los auxiliares....130

IV. Guía práctica para titulares de oficina de farmacia en materia de contratación laboral 130

Segunda Parte: Tiempo de trabajo en la farmacia

I. El tiempo de trabajo....137
1. La jornada anual como unidad de medida 137
2. La jornada diaria 139
3. La jornada semanal 140
3.1. Límite nacional 140
3.2. Límite de la Unión Europea 140
3.3. Resumen práctico....141
4. La jornada mensual....142
4.1. Marco general: la jornada mensual como instrumento organizativo....142
4.2. Planificación de la jornada mensual 142

II. La concreción del tiempo de trabajo 143
1. El poder de dirección limitado por la normativa laboral y sanitaria....143
2. Diferencia entre el horario de la farmacia, el calendario de la farmacia y el horario del trabajador 144
3. Horario de apertura de farmacia 144
4. El calendario laboral 145
5. El horario del trabajador 147
6. La elaboración del calendario laboral: pautas para el titular 148
7. El calendario del trabajador o cuadrante: contenido y gestión práctica 150

III. La organización del tiempo de trabajo 152
1. Presupuestos básicos....152
2. Formas de organizar la jornada laboral diaria....153
2.1. Jornada continuada o partida: En la jornada continuada, el tiempo de trabajo se presta sin interrupciones relevantes....153
2.2. Trabajo a turnos....154

2.3. Trabajo nocturno....155
2.4. Distribución irregular de la jornada (un apunte)....156

IV. El control de la jornada laboral....156
1. Qué es el control de la jornada laboral y por qué es necesario....156
2. La obligación del control horario....157
3. Implantación del sistema de control horario en la oficina de farmacia....158
4. Contenido del registro horario en la oficina de farmacia....160
5. Cómo debe ser el registro horario y su presunción de veracidad....161
6. Conservación y acceso al registro de la jornada....161

V. La modificación de la jornada....163
1. Qué significa la modificación de la jornada....163
2. Distribución irregular y flexible de la jornada en la oficina de farmacia....164
2.1. La distribución irregular de la jornada como manifestación de flexibilidad interna....164
2.2. Límite del 10 % y papel del convenio colectivo....165
3. La modificación sustancial del tiempo de trabajo en la oficina de farmacia....165
3.1. Qué es una modificación sustancial del tiempo de trabajo....165
3.2. Causas y procedimiento....166
4. La reducción de jornada en la farmacia: entre la modificación sustancial y la conversión a contrato a tiempo parcial....168
4.1. La conversión del contrato a tiempo parcial: voluntariedad necesaria....168
4.2. Reducción de jornada dentro de un contrato a tiempo completo: el artículo 41 ET....169
4.3. Reducción temporal de jornada: el procedimiento del artículo 47 ET (el expediente de regulación temporal de empleo)....169
5. Delimitación entre el *ius variandi* empresarial y la modificación sustancial del tiempo de trabajo....170
5.1. El *ius variandi* en la oficina de farmacia....170
5.2. Modificaciones sustanciales: cuándo se activa el artículo 41 ET....171
5.3. Criterios prácticos para distinguir ambos supuestos....171
5.4. Consecuencias de una calificación errónea....171

VI. Las guardias (horas complementarias)....172
1. Concepto....172
2. Tipos de guardias....172
3. La obligación de hacer guardias....173
4. Cómputo y límites de jornada....174
5. Compensación o Retribución....176
6. La especialidad de los días 24 y 31 de diciembre por la tarde y la mañana del sábado santo....177
7. Los documentos sobre las guardias en la farmacia....178
7.1. Protocolo interno de prestación de guardias....178
7.2. Acuerdo individual sobre régimen de guardias....178
7.3. Cuadrante mensual de planificación de guardias....179
7.4. Registro de compensaciones....179
7.5. Protocolo de guardias localizadas....179
7.6. Cláusula contractual sobre zonas rurales o especiales....180

VII. Las horas extraordinarias....180
1. Definición....180
2. La jornada ordinaria como umbral jurídico....181
3. La voluntariedad de las horas extraordinarias....181
4. Clasificación de horas extraordinarias....182
4.1. Clasificación horaria....183

5. Compensación de las horas extraordinarias: pago o descanso 183
5.1. Compensación mediante tiempo de descanso 183
5.2. Compensación mediante retribución dineraria 185
5.3. ¿Quién decide la forma de compensación? 185
6. Límite de horas extraordinarias 186

VIII. Los descansos 187
1. Conceptos básicos 187
2. Descanso intrajornada 188
2.1. Marco normativo: Estatuto de los Trabajadores 188
2.2. Mejora convencional en oficinas de farmacia 188
3. El descanso diario o entre jornadas 189
4. Descanso semanal 190
5. Las vacaciones 192
5.1. Marco normativo: días de vacaciones 192
5.2. Cómo se fijan las fechas de disfrute de las vacaciones 193
5.3. Cómo se cuentan las vacaciones 195
5.4. Devengo del derecho a vacaciones 196
6. Los festivos 197
6.1. Los festivos en la farmacia 197
6.2. El régimen general de los festivos en el Estatuto de los Trabajadores 197
6.3. El artículo 21.2 del convenio: todos los días pueden ser laborables 198
6.4. El papel del cuadrante: previsión, equidad y conciliación 199

IX. El descanso y la desconexión digital 200
1. Fundamento y alcance del derecho a la desconexión digital 200
2. Implementación práctica del derecho en la oficina de farmacia 200
3. Límites, excepciones y mecanismos de garantía 201

X. Los permisos retribuidos 202
1. Marco general y naturaleza jurídica de los permisos retribuidos 202
1.1. Marco normativo 202
1.2. Fundamentación 202
1.3. Tiempo de disfrute 203
2. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares 204
3. Traslado de domicilio habitual 205
4. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Ejercicio de sufragio activo 206
5. Permiso para ir al médico para el cuidado del propio trabajador 207
6. Permiso para la realización de actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos 208
7. Permisos por funciones de representación del personal y sindicales 208
8. Permisos para asistir a exámenes 209
9. Permisos para formación vinculada al puesto de trabajo 209
10. Permiso para búsqueda de empleo en supuestos de extinción 210
11. Permiso por imposibilidad de acceso al centro de trabajo 210
12. Permiso por movilidad geográfica 210
13. Permiso para búsqueda de empleo 211

XI. Conciliación de la vida laboral y familiar 211
1. Permisos vinculados a la conciliación familiar: nacimiento, adopción, guarda y acogimiento 211
1.1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor 212
1.2. Suspensión del contrato en supuestos de adopción, guarda y acogimiento 214

1.3. Permiso por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.....215
1.4. Permiso por cuidado del lactante y mejora convencional.....215
1.5. Permiso por nacimiento prematuro o por hospitalización del neonato.....216
1.6. Permiso para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....216
1.7. Permiso para trámites derivados de procesos de adopción, guarda o acogimiento.....216
1.8. Permiso parental.....217
2. Otros permisos relacionados con la vida personal y familiar.....217
2.1. Matrimonio o constitución de pareja de hecho.....218
2.2. Permisos retribuidos para asuntos propios.....219
2.3. Tardes del 24 y 31 de diciembre y mañana del Sábado Santo.....219
3. Reducción de jornada por guarda legal y por cuidado de menor con enfermedad grave.....220
3.1. Supuestos de la reducción de jornada.....220
3.2. Causas y plazos.....221
3.3. Especialidades: salario, elección de horario.....222
4. Excedencia por cuidado de menor o de familiares dependientes.....226
4.1. Excedencia por cuidado del menor.....227
4.2. Excedencia por cuidado de familiar.....228

Parte Tercera: La retribución de los trabajadores en la farmacia

I. El salario.....233
1. El salario como derecho básico del personal en la oficina de farmacia.....233
1.1. Función económica: sustento y equilibrio contractual.....236
1.2. Función social: cohesión y reconocimiento del servicio prestado.....236
1.3. Función jurídica: protección reforzada y contenido esencial del contrato.....237
2. Singularidades del sector farmacéutico.....237
2.1. Una actividad privada de interés público.....238
2.2. Plantillas reducidas, polivalencia funcional y proximidad en la relación laboral.....238
2.3. El convenio colectivo de farmacia como norma de referencia.....238
3. Fuentes reguladoras del salario en farmacia.....239
3.1. La Constitución Española y el principio de remuneración suficiente.....239
3.2. El Estatuto de los Trabajadores (ET).....240
3.3. El convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia.....240
3.4. Convenios de ámbito inferior: mejora, pero no reducción.....241
3.5. Pactos individuales y condiciones más beneficiosas.....242
4. Concepto legal de salario.....243
4.1. Definición legal (artículo 26.1 del ET).....243
4.2. Salario en dinero y en especie.....244
4.3. Diferenciación entre percepciones salariales y no salariales.....244
4.4. Salario directo, diferido y en especie.....245

II. Estructura salarial en farmacia.....245
1. Salario base.....246
2. Salario por guardias: horas complementarias.....246
3. Complementos salariales o pluses.....247
3.1. Plus del farmacéutico regente.....247
3.2. Plus de farmacéutico sustituto.....248
3.3. Plus de farmacéutico adjunto.....248
3.4. Plus facultativo.....248
4. Complementos o pluses salariales no establecidos en el convenio.....248
5. Percepciones extrasalariales.....250
6. Revisión salarial y actualización de tablas.....251
6.1. Qué es y por qué importa en una farmacia.....251

6.2. Convenio colectivo 251
6.3. El SMI 252
7. Qué revisar cada año en la farmacia 252

III. El Salario Mínimo en la farmacia 253
1. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como umbral legal 253
2. Marco general: el salario mínimo interprofesional como garantía indisponible 255
3. Cómputo y elementos integrantes del SMI 255
4. El Convenio Estatal de Oficinas de Farmacia y la ultraactividad de 2025 256
5. Absorción, compensación y no absorbibilidad del CPG 256
6. Situaciones especiales: tiempo parcial y contratos formativos 257
7. Reflejo en la nómina y obligaciones documentales 257
8. Conclusión integradora 257

IV. Pago del salario 258
1. Periodicidad y puntualidad 258
2. Qué se debe pagar 259
3. Transferencia y pago en metálico 259
4. Interés de mora salarial: 10 % automático por retraso 260

V. La nómina 260
1. Cuestiones generales sobre la nómina 260
2. La nómina en la farmacia 261
3. Riesgos habituales de infracción 263
4. Recomendaciones para la farmacia 265

VI. Protección del salario 266
1. Principio de irrenunciabilidad de derechos 266
2. Preferencia crediticia del salario 266
3. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) 266
4. Prohibición de discriminación retributiva 267
5. Embargo del salario: límites legales 267

VII. La fiscalidad del salario 267
1. Qué se integra como "salario" a efectos del IRPF 268
2. Retribuciones en especie exentas (art. 42.3 LIRPF y desarrollo) 268
3. Dietas y suplidos (tratamiento fiscal) 268
4. Atrasos y rendimientos irregulares 269
5. Retenciones e ingresos a cuenta: deberes de la farmacia y del trabajador 269

VIII. Conflictos en materia salarial: recomendaciones para una correcta gestión salarial 269

Cuarta Parte: Salud y prevención de riesgos laborales en la oficina de farmacia

I. Introducción general a la salud laboral en la farmacia 273

II. Marco normativo aplicable a la salud y prevención de riesgos laborales en la oficina de farmacia 275
1. Las leyes que son de aplicación en la farmacia 275
2. Otros instrumentos legales imprescindibles 277

III. Evaluación de riesgos laborales en la farmacia 280
1. La obligación de la farmacia en materia de riesgos laborales.....280
2. Riesgos específicos en la oficina de farmacia: productos químicos, medicamentos peligrosos y agentes infecciosos.....281
2.1. Riesgos químicos en la farmacia 281
2.2. Manipulación de medicamentos peligrosos 282
2.3. Riesgos biológicos: exposición a agentes infecciosos 283
2.4. Riesgos ergonómicos en la oficina de farmacia.....284
2.5. Riesgos psicosociales.....286
3. Consecuencias en caso de incumplimiento 287
3.1. Responsabilidad administrativa (LISOS).....288
3.2. Recargo de prestaciones de Seguridad Social (art. 164 LGSS) 288
3.3. Responsabilidad penal (arts. 316–318 CP) 288
3.4. Responsabilidad civil/contractual y daños y perjuicios 288
3.5. Medidas cautelares, órdenes y cese de la actividad.....289
3.6. Organización preventiva obligatoria.....289
3.7. Efectos laborales internos y tutela de derechos 289
3.8. Costes colaterales y de cumplimiento.....289
3.9. Conexión con protocolos específicos 290
3.10. A modo de resumen 290

IV. Prevención y actuación ante las adicciones en la oficina de farmacia.....290
1. Introducción.....290
2. Declaración de principios y compromisos del sector de farmacia 291
3. Responsabilidad compartida y cultura preventiva.....292
4. Compromiso sectorial con la difusión y aplicación del protocolo 292
5. Conceptos clave: definiciones y tipologías.....293
5.1. Adicciones con sustancia.....293
5.2. Adicciones sin sustancia (o comportamentales).....293
5.3. Drogodependencia.....294
5.4. Desintoxicación y deshabituación.....294
5.5. Factor de riesgo y factor de protección.....294
6. Procedimiento de actuación 294
6.1. Prevención primaria 294
6.2. Prevención secundaria.....295
6.3. Confidencialidad y protección de datos.....296
7. Conclusiones y recomendaciones prácticas.....297

V. Bajas laborales por enfermedad o accidente 298
1. Introducción.....298
2. Cuantía y mejora del convenio 299
3. Competencia en el control de la incapacidad temporal (IT): fases y entidades intervinientes 301
4. Procedimiento de la baja 302
5. La determinación de la contingencia en los procesos de incapacidad temporal 305
6. Incomparecencia del trabajador a controles médicos 306

VI. Acoso laboral y violencia en el trabajo 307
1. Introducción.....307
2. Marco normativo.....309
3. La prevención del acoso en la oficina de farmacia.....311
4. Derechos y obligaciones ante el acoso laboral en la oficina de farmacia 312

4.1. Derechos de las personas trabajadoras....313
4.2. Obligaciones de las personas trabajadoras....313
4.3. Obligaciones del titular....314
5. Clasificación del acoso laboral....314
5.1. Tipos de acoso laboral....314
5.2. Otras formas vinculadas: acoso discriminatorio, sexual o por razón de sexo....315
6. Procedimiento interno: denuncia e investigación....316
6.1. Iniciación: presentación de la denuncia....316
6.2. Tramitación: investigación de los hechos....317
6.3. Resolución: informe y consecuencias....317
6.4. Seguimiento y control....317

VII. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la oficina de farmacia....318
1. Introducción....318
2. Concepto y clasificación....319
2.1. Acoso sexual....319
2.2. Acoso por razón de sexo....320
2.3. Notas comunes a ambos tipos de acoso....321
3. Sujetos activos y pasivos....321
4. Derechos de la persona afectada....322
4.1. Derecho a presentar denuncia y obtener una respuesta efectiva....322
4.2. Derecho a la protección frente a represalias....323
4.3. Derecho a medidas de conciliación, flexibilidad o adaptación....323
4.4. Derecho a suspensión o extinción del contrato de trabajo....325
4.5. Derecho a la justificación de ausencias laborales....325
5. Obligaciones del titular de la farmacia....326
5.1. Implementación efectiva del protocolo....326
5.2. Difusión y formación obligatoria....326
5.3. Protección del entorno de trabajo....327
5.4. Actuación disciplinaria y sanción....327
5.5. Comunicación con la Comisión Paritaria de Igualdad....327
6. Procedimiento de actuación interno....328
6.1. Presentación de la denuncia....328
6.2. Instrucción del expediente....328
6.3. Resolución y medidas....329
6.4. Seguimiento y control....329
7. Medidas preventivas y organizativas....330
7.1. Declaración institucional y cultura organizativa....330
7.2. Evaluación y control de riesgos psicosociales....330
7.3. Formación continua con enfoque de género....330
7.4. Promoción de un entorno igualitario y corresponsable....331
7.5. Mecanismos seguros y accesibles de denuncia....331
8. Conclusiones y recomendaciones para la práctica....331

Quinta Parte: Finalización de la relación laboral en la oficina de farmacia

I. Introducción....337

II. Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento....338
1. La expiración del tiempo o conclusión del trabajo convenido....338
2. Extinción por cumplimiento de condición resolutoria....338

III. Extinción del contrato de trabajo por desaparición, jubilación o incapacidad de sus sujetos 339
1. Extinción por jubilación del trabajador 339
2. Extinción por incapacidad 341
3. Extinción por jubilación de empresario individual 341

IV. Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo del empresario y trabajador 342

V. Extinción de contratos en caso de concurso 344

VI. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador 345
1. Extinción basada en incumplimiento del empresario 345
1.1. Marco Normativo 345
1.2. Causas legales del art. 50 ET 346
1.3. Régimen procesal y efectos 347

VII. Extinción no fundada en causa alguna (libre o *ad nutum*) o dimisión 347

VIII. Abandono del puesto de trabajo por la persona trabajadora 350

IX. Extinción por incumplimiento del trabajador 352
1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario: ideas básicas 352
2. El despido disciplinario art. 54 ET 354
2.1. Causas legales 354
2.2. Procedimiento 357
2.3. Calificación y consecuencias 359
3. La extinción del contrato por causas objetivas 361
3.1. Causas legales 361
3.2. Procedimiento y formalismo 362
3.3. Calificación y consecuencias 363
4. Despido colectivo 365
4.1. Causas legales 365
4.2. Procedimiento y formalismo 366
4.3. Calificación y consecuencias 367

Sexta Parte: Relaciones colectivas: convenio colectivo y representación de los trabajadores

I. Las relaciones colectivas en la farmacia 371

II. La aplicación del convenio colectivo en la farmacia 372
1. Convenio colectivo estatal: identificación mediante sus ámbitos 372
1.1. Ámbito funcional 372
1.2. Ámbito personal 372
1.3. Ámbito Territorial 373
1.4. Ámbito temporal 373
1.5. Claves prácticas para el titular de la farmacia 375
2. Fuerza vinculante y efectos normativos del convenio colectivo 376
3. Qué es la ultraactividad de un convenio 377
4. Prioridad aplicativa y límites conforme al Estatuto de los Trabajadores 377
4.1. Estructura jerárquica tras la reforma de 2021 378

4.2. Claves prácticas para el titular de la oficina de farmacia....378
5. Los convenios de ámbito inferior al estatal....379
5.1. Situación actual....380
5.2. Por qué existen los convenios de ámbito inferior al estatal....381
5.3. Efectos de la ultraactividad del convenio nacional sobre los convenios autonómicos y de empresa....383

III. La representación de las personas trabajadoras en la empresa 384
1. La doble representación en la empresa regulada....384
2. La representación de los trabajadores cuando no hay representación unitaria y sindical....384
2.1. La creación de representaciones *ad hoc* y los trabajadores....384
2.2. Buenas prácticas para la farmacia....385
3. La representación legal de los trabajadores o representación unitaria....386
3.1. Los delegados de personal....386
3.2. Comités de empresa....386
3.3. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa....386
3.4. La elección de los delegados de personal....389
4. La representación sindical....390
4.1. Quiénes son y cómo se eligen....390
4.2. Competencias y garantías: las mismas que las del comité de empresa....392
5. Los derechos de los afiliados al sindicato....393

"Mérito extraordinario de la edad contemporánea ha sido el reconocimiento pleno y sin reservas de la dignidad humana y, dentro de ella, de la dignidad del trabajo (de todo trabajo) y de quienes lo realizan"[1].
Alfredo Montoya Melgar

Prólogo

No es frecuente que el editor de la obra sea a su vez quien prologue la misma, ello se deja siempre a instancias más altas en el campo científico. No obstante en este caso se ha querido intervenir en el mismo, dada la importancia que este libro supone en el campo editorial, como en la práctica de un sector tan trascendente en diversos ámbitos.

Aunque existen algunos precedentes en esta editorial de comentar las relaciones laborales de manera específica, no ha sido hasta ahora cuando se entra de lleno en un sector donde la complejidad es manifiesta, tal y como más adelante se dirá, no solo por las normas laborales que intervienen: administrativas, protección de datos, etc. y ello por una sola autora, lo que da mayor coherencia al mismo.

Este libro ofrece una visión integral, aplicada y cohesionada del Derecho del Trabajo tal y como opera en la oficina de farmacia, con referencia necesaria al Derecho Administrativo, dada la condición de la farmacia de establecimiento sanitario, sujeto a autorización por las consejerías de sanidad de las comunidades autónomas.

Parte de una premisa sencilla, la oficina de farmacia es, al mismo tiempo, establecimiento sanitario y empresa. Esa doble naturaleza condiciona todas sus decisiones diarias: desde la confección de los cuadrantes y la gestión de vacaciones hasta el tratamiento de datos de salud o la atención en domingos y festivos. En ese cruce de obligaciones laborales y administrativas, el margen de error es pequeño: una nómina mal calculada, una cámara de videovigilancia que graba audio, una modificación de turnos sin el cauce legal, o una respuesta tardía ante una queja por acoso pueden

[1] Montoya Melgar, Alfredo: "Sobre la dignidad del trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 231.

derivar en sanciones, reclamaciones económicas, nulidades o conflictos que desgastan a equipos reducidos y tensionan la viabilidad del negocio.

Este libro nace para ordenar ese terreno complejo y dotar al titular y a quienes le apoyan en la gestión de una herramienta de trabajo ajustada a derecho, alineada con el Estatuto de los Trabajadores, el XXV Convenio Estatal de Oficinas de Farmacia, la LOLS, la LPRL, la LO 3/2018 y el RGPD, la normativa sanitaria y la jurisprudencia reciente.

La farmacia es una microempresa con obligaciones de gran empresa, razón por la que necesita de un libro como el actual. La plantilla media es reducida, pero el régimen jurídico no lo es: existen turnos obligatorios, guardias, registros de jornada, igualdad retributiva, prevención de riesgos, protección de datos de salud, y un convenio sectorial exigente. La mínima falta (por ejemplo, un acceso indebido a datos de pacientes o una ausencia injustificada en guardia) tiene impacto operativo inmediato y relevancia jurídica.

Por otro lado, la norma cambia y la jurisprudencia matiza, debiendo tener el titular de la farmacia un mapa mental de qué es lo que puede o no hacer en la farmacia. La ultraactividad del convenio, la audiencia previa en el despido disciplinario, los estándares probatorios en videovigilancia o pruebas de alcohol/drogas, o la necesidad de ajustes razonables antes de extinguir por incapacidad, son giros que modifican decisiones habituales en la botica. Sin una guía actualizada, es fácil aplicar prácticas "de siempre" que hoy ya no son seguras.

Y, sobre todo este libro es necesario porque la farmacia no puede vivir en modo "apaga fuegos" y haciendo un desembolso económico por cada cosa mal hecha o cada demanda presentada por un trabajador descontento. Una reclamación de adaptación de jornada por conciliación, una denuncia por trato vejatorio, la transmisión de la oficina, un concurso de acreedores o la jubilación del titular exigen preparación previa, documentación y criterios. En estos temas y otros más que se analizan es obligatorio anticiparse, saber qué pasos dar, qué comunicar, cómo motivar, qué archivar, y en qué plazos.

En definitiva, este libro facilita al titular una herramienta para conocer en qué se debe fijar para aplicar la normativa y, sobre todo, le da un punto de partida para poder buscar e interpretar posibles cambios legislativos futuros porque entenderá qué norma aplica a cada decisión (ET, Convenio, LOLS, LPRL, RGPD, normativa sanitaria) y cómo se conectan entre sí. Su objetivo no es convertir al titular en jurista, sino darle seguridad y control, que sepa qué hacer, cuándo, y por qué.

Con una gestión profesional y conforme a Derecho, la oficina de farmacia no solo asegura la calidad asistencial, sino que refuerza su posición como servicio mejor valorado y más accesible para la ciudadanía[2] y garantiza, al mismo tiempo, condiciones de trabajo dignas y previsibles para su plantilla.

[2] La farmacia comunitaria tiene una nota media de 8,24/10: Centro de Investigaciones Sociológicas, *Actitudes hacia el Estado de Bienestar, Estudio nº 3487*, noviembre 2024, recuperado de https://www.cis.es/documents/d/cis/es3487marpdf

Tal y como se puede desprender por lo que antecede, la autora Dra. Isabel Marín Moral, Doctora en Derecho y profesora universitaria, además de ejercer la profesión especialmente en el asesoramiento a oficinas de farmacia en el ámbito nacional, no solo vuelca su ciencia, sino la experiencia adquirida durante años de docencia y ejercicio.

Cuando el lector se adentre en su lectura, se encontrará evidentemente con un libro jurídico, capaz de resolver muchas dudas, que a diario se le presentan, y a la vez tendrá la impresión que el lenguaje le es ameno, eso si, sin descuidar un ápice el rigor científico de la materia.

El sector farmacéutico va a encontrar en este libro respuesta a sus interrogantes y conocimiento para resolver los problemas que día a día se le presentan y todo ello con rigor científico y a la vez de la mano de una experta en la materia en su doble vertiente científico-práctica.

Titulares y dirigentes de farmacia, operadores jurídicos en la materia y colegios profesionales, son los máximos beneficiados de la obra que tengo el honor de prologar y que la Dra. Marín Moral, desde el primer momento que se le ofreció, asumió la tarea con ilusión y la maestría que en ella se puede ver.

Francisco Ortiz Castillo

Doctor en Derecho
Profesor (h) de Derecho de Trabajo y Seguridad Social
Consejero de Ediciones Laborum

Primera Parte: La contratación en la farmacia: desde el precontrato a la gestión en la Administración Sanitaria

I. La contratación laboral en la farmacia

1. El precontrato

En las oficinas de farmacia, el precontrato laboral es una herramienta útil para retener talento en fases de transición: por ejemplo, cuando una persona ha realizado prácticas en la botica y aún no dispone del título o de la colegiación, pero ambas partes quieren asegurarse la futura incorporación.

En términos jurídicos, el precontrato es un acuerdo vinculante por el que empresa y candidato se obligan a celebrar un contrato de trabajo en el futuro, una vez cumplidas determinadas condiciones (p. ej., obtención del título o colegiación, fecha de apertura de una nueva farmacia, etc.). La figura no está regulada de forma expresa en el ET, pero está admitida por la jurisprudencia y por la doctrina laboral, que la define como una promesa recíproca de contratar con elementos esenciales suficientemente determinados (categoría, jornada, salario, fecha o condición de inicio)[3].

El precontrato no crea aún relación laboral ni devenga salario; su eficacia se despliega en el plano obligacional: si una parte se retracta sin causa o incumple lo pactado, responde por daños y perjuicios que se hubieran pactado.

La doctrina judicial social[4] ha distinguido con claridad el precontrato del contrato de trabajo de ejecución diferida (ya perfeccionado, pero con inicio sometido a término o condición). En este último caso, la negativa empresarial a incorporar puede tratarse como incumplimiento contractual con consecuencias más intensas.

En la farmacia comunitaria, el precontrato resulta especialmente idóneo para comprometer la futura incorporación de un farmacéutico adjunto o de un técnico en farmacia y parafarmacia cuando falta un hito habilitante objetivo. Así, puede subordinarse la firma del contrato a la obtención del título (p. ej., RD 1689/2007, que establece el título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia) y, en el caso del farmacéutico, a la colegiación efectiva en el COF correspondiente.

---

[3] Mella Méndez, Lourdes: *El precontrato de trabajo*, Editorial Reus, Madrid, 1.ª ed., 2010.

[4] Entre otras, la STSJ de Galicia (Social) 2468/2014, 7-05-2014, ECLI:ES:TSJGAL: 2014:2378

Para que el compromiso sea exigible y reduzca riesgos, debe constar por escrito. No porque el ET imponga forma escrita al precontrato (no lo hace), sino porque la jurisprudencia exige una oferta seria y aceptada con contenido esencial (categoría/grupo, retribución conforme al XXV Convenio estatal de oficinas de farmacia, jornada, centro de trabajo, fecha o condición de inicio) y la escritura es la vía idónea para probar esos extremos. Además, el documento debe delimitar expresamente que no hay prestación de servicios ni devengo de salario hasta la firma del contrato y alta en Seguridad Social. Las resoluciones sobre ofertas vinculantes y precontratos inciden en que, cuando concurren oferta y aceptación sobre los elementos esenciales, el acuerdo vincula y su incumplimiento genera responsabilidad[5].

Es buena práctica incorporar una cláusula que contemple las consecuencias en caso de desistimiento injustificado de cualquiera de las partes antes del inicio, ajustada a daño previsible (p. ej., coste de procesos de selección, sustituciones temporales, pérdida de oportunidades).

Si es la farmacia quien se desdice sin causa antes del inicio previsto, los tribunales han reconocido indemnizaciones por los perjuicios causados (p. ej., salarios dejados de percibir si el candidato dejó otro empleo, gastos en que incurrió por la inminente incorporación). En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, en sentencia 770/2021 de 2 de noviembre 2021, Rec. 552/2021, sostiene que el no cumplimiento del contrato por parte de la empresa debe ser resarcido conforme a las retribuciones que hubiera debido percibir en caso de haber sido hecho efectivo el contrato y considerándose a efectos de cómputo el periodo de tiempo entre la fecha de cese del trabajador en el empleo estable anterior y la fecha efectiva en que volviera a trabajar (daño emergente). No se puede considerar la prestación de desempleo (lucro cesante) como añadido a la retribución, ya que esta no sería posible conseguirla en caso de cese voluntario, siendo ambos conceptos incompatibles.

El precontrato o un ofrecimiento de empleo aceptado por ambas partes es un contrato consensual y es válido cuanto existe aceptación por ambas partes conforme al art. 1254 y concordantes del Código Civil (LA LEY 1/1889), incluso aunque no ponga expresamente precontrato en el documento de ofrecimiento del puesto de trabajo, ya que lo relevante es el contenido no el título que ambas partes quieran dar al documento.

Por consiguiente, la farmacia antes de ofrecer un contrato con sus condiciones laborales y que se acepte por la persona trabajadora elegida (momento en el que hay un acuerdo que obliga a ambas partes) debe tener el convencimiento de que es la que quiere y que la va a contratar, de forma que es muy recomendable que antes del ofrecimiento

[5] Esa es la diferencia entre una oferta de contrato y un precontrato. Sobre el particular puede consultarse en: Martín, Estela: «¿Cuál es la diferencia entre una mera oferta de contrato y un precontrato?», *Sincro – Actualidad Laboral*, 28 de junio. Disponible en: https://sincro.es/blog/actualidad-laboral/cual-es-la-diferencia-entre-una-mera-oferta-de-contrato-y-un-precontrato/ (consulta: 10-09-2025). Redacción Adn Social, «¿Qué diferencias hay entre una oferta de trabajo y un precontrato?», LEFEBVRE – *El Derecho*, 05-08-2022. Disponible en: https://elderecho.com/que-diferencias-hay-entre-una-oferta-de-trabajo-y-un-precontrato (consulta: 10-09-2025).

se preocupe de conocerla ya que, en el caso de que tuviera acceso posterior a referencias negativas, la resolución del precontrato podría suponer el pago de indemnización[6].

Finalmente, debe tenerse en cuenta que no puede utilizarse un precontrato para "bloquear" indefinidamente a un graduado sin título o a un técnico en espera, ni para simular una relación laboral encubierta. Un precontrato debe quedar condicionado a la concurrencia de unos hechos objetivos (título/colegiación/baja en otra farmacia) y debe fecharse con claridad la incorporación.

2. El contrato de trabajo

2.1. La farmacia en la intersección entre el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo

Todo farmacéutico propietario que quiera tener trabajadores por cuenta ajena en su negocio debe firmar un contrato laboral conforme a la normativa vigente en ese momento. Pero, antes de iniciar el análisis de cómo debe ser el contrato es preciso señalar que en la contratación se ha de tener en cuanta, junto con la normativa laboral, la administrativa sanitaria, ya que ambas conviven, limitan y delimitan el contenido de los contratos.

Por ello, a diferencia de otros sectores, en el ámbito farmacéutico no basta con cumplir las reglas generales del Derecho laboral, ya que la naturaleza sanitaria, regulada y autorizada de la actividad, condiciona y limita las posibilidades de contratación, imponiendo exigencias adicionales que deben respetarse desde el momento mismo de formalizar una relación laboral.

Así, cada vez que una oficina de farmacia pretende contratar a una persona, ya sea farmacéutico, técnico, auxiliar o personal de apoyo, debe tener presente que no todas las combinaciones son legalmente viables, dado que la administrativa regula quién puede ejercer determinadas funciones sanitarias, bajo qué condiciones, con qué titulaciones y con qué grado de responsabilidad profesional. En consecuencia, la elección del tipo de contrato, del puesto a cubrir y de las funciones asignadas no puede desvincularse del marco jurídico que rige la actividad farmacéutica.

Esto obliga a una lectura coordinada del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), que es la norma laboral básica de aplicación general, y de la normativa sanitaria y profesional, incluida la legislación sobre ordenación de las profesiones sanitarias, la ley de servicios sanitarios y las normativas autonómicas de ordenación farmacéutica y sus desarrollos, así como los requisitos específicos exigidos por los Colegios Oficiales de Farmacéuticos y por las Consejerías de Sanidad. También es determinante lo que

[6] STSJ de Madrid, de 2 de noviembre 2021, Rec. 552/2021: "El incumplimiento del precontrato, dada la incoercibilidad de la mayor parte de las obligaciones de hacer, se traduce en una reclamación de daños y perjuicios en los términos que previenen los arts. 1101 a (LA LEY 1/1889) 1107 del CC (LA LEY 1/1889) " (SSTS de 9/12/1950 y 17/11/1987 (RJ 1987, 9225) Y en concreto, nos dice el art. 1106 CC (LA LEY 1/1889), que " La indemnización de daños y perjuicios comprende, no solo el valor de la pérdida que hayan sufrido, sino también el dela ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvo las disposiciones contenidas en los artículos siguientes".

establece el Convenio colectivo estatal[7] para oficinas de farmacia, que concreta aspectos funcionales y retributivos relevantes.

De una manera visual se puede afirmar que hay dos planos, uno laboral que se rige por el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo y normativa diversa relacionada con el trabajador, y un segundo plano administrativo que regula las condiciones de ejercicio profesional, exige titulaciones habilitantes, impone deberes de colegiación, determina incompatibilidades y puede incluso imponer consecuencias disciplinarias o cerrar una farmacia si no se cumplen ciertos requisitos.

Esta dualidad normativa implica que ciertos contratos pueden resultar inválidos o ineficaces si no respetan los límites administrativos. Por ejemplo, no es válido contratar como farmacéutico adjunto a quien no tenga título universitario habilitante ni esté colegiado, aunque desde el punto de vista laboral formal se haya firmado un contrato de trabajo que en sí mismo se pudiera considerar válido, sin embargo, en este caso, la Administración podrá intervenir, anular actos, y sancionar al titular de la oficina de farmacia, con independencia de la relación laboral suscrita.

2.2. Cuestiones básicas sobre los contratos de trabajo

A) Cuándo hay un contrato

El ET contempla una definición del contrato de trabajo, pero en el art. 1.1. sostiene que "Esta Ley será de aplicación 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 tanto, el trabajador que es contratado en la farmacia, en virtud del contrato firmado recibe una remuneración o retribución por su trabajo que llevará a cabo bajo dependencia del empleador.

Pero ¿siempre habrá un contrato laboral? Para determinar si procede la contratación laboral, ha de analizarse si el trabajo se desempeña personalmente, si es voluntario, por cuenta ajena, dependiente o subordinado del contratante y, finalmente si es retribuido.

Así, en la farmacia habría un contrato laboral si el farmacéutico adjunto es contratado por el titular propietario de la empresa, es él quien realiza el trabajo de acuerdo con las indicaciones y órdenes del titular, es voluntario, de modo que si desea abandonar su puesto de trabajo puede hacerlo, y, finalmente recibe su salario al final del mes de acuerdo con el convenio o la mejora pactada en el contrato.

Sin embargo, en el caso de que un nutricionista (siempre que no obligue la normativa autonómica a la contratación laboral) preste sus servicios en la farmacia un

[7] Actualmente está vigente el XXV Convenio Colectivo Estatal de Oficinas de Farmacia (2022–2024), publicado a través de Resolución de 15 de diciembre 2022, de la Dirección General de Trabajo publicado en el BOE de fecha 28 de diciembre 2022. Este Convenio es de ámbito nacional y actúa como un mínimo necesario de aplicación en el resto de los convenios de ámbito inferior. Acceso directo: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-23018