

El despido en la oficina de farmacia (I)

Despido disciplinario

La decisión de despedir a un colaborador es siempre muy dura para cualquier empresario, más si cabe cuando hablamos de una pyme como la oficina de farmacia, por las relaciones tan estrechas que se traban entre los miembros de su equipo humano. Pero en ocasiones se trata de una medida de supervivencia. En este artículo se analizan las figuras del despido disciplinario y objetivo enfocadas específicamente al contexto de la farmacia, con el fin de aportar pautas y referencias que sirvan al farmacéutico empresario para orientar su decisión al respecto.

GEMMA CUESTA

Graduado social. Aspime.

Son muy diversas y a menudo complejas las situaciones y acciones que pueden tener como desenlace una sanción a un colaborador. Se analizan a continuación, en el marco de la legislación laboral vigente.

Conductas sancionables

Robos, conflictividad laboral, revelación de datos protegidos, etc., se encuentran entre los motivos más comunes de sanción a un colaborador.

Hurtos

Los hurtos son motivos comunes de sanción y se materializan por falta de saldo en caja o por falta de *stock* en la farmacia. En estos casos, el despido del colaborador, que es la sanción máxima, sólo es posible si se cuenta con un sistema de control eficaz, que permita recabar pruebas suficientes para su posterior demostración.

En estos casos, una vez detectado que la farmacia está sufriendo hurtos, lo más

complicado es averiguar qué trabajador o trabajadores son los responsables y mucho más aún poder demostrarlo.

El titular debe tener control sobre el *stock* y las ventas, de este modo puede detectar con mayor facilidad los posibles hurtos en su establecimiento, a pesar de que el control más eficiente y el que aporta pruebas más contundentes de cara al despido disciplinario son las cámaras de vigilancia.

Conflictividad

La conflictividad en la oficina de farmacia, tanto con el titular como entre compañeros de trabajo, es también potencialmente sancionable. Falta de respeto a los compañeros, riñas en el trabajo, falta de obediencia al titular, etc. pueden ser motivos de conflicto laboral. Por otro lado, una farmacia es una pequeña empresa de comercio minorista, pero a la vez es un centro de atención a la salud. Los clientes sanos confían en el farmacéutico para mantener su salud y bienestar y prevenir las enfermedades, pero muchos clientes

son también pacientes, y merecen un trato adecuado. A menudo presentan dolores, molestias, malestar... y pasan por la farmacia antes que por el ambulatorio, porque no tienen claro si lo que les sucede es algo leve o deben consultarlo con su médico. El equipo humano de la botica debe atenderles humana y profesionalmente de forma correcta. La falta de respeto al cliente, atenderlo de malas maneras o con exceso de confianza pueden ser también motivo de sanción o despido.

Incapacidad temporal

Las incapacidades temporales también pueden dar lugar a sanciones. Son relativamente frecuentes las situaciones en las que un colaborador causa baja médica en la empresa y presta sus servicios para otra o bien dedica el tiempo a temas particulares que nada tienen que ver con la enfermedad. En este caso normalmente se suele contratar a un detective privado para que aporte pruebas de la sospecha y así poder proceder, si se estima oportuno, a un despido procedente.

El despido disciplinario se regula en los artículos 54 y 55 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Protección de datos

Otro caso sancionable con despido disciplinario es la no observancia por parte del colaborador de la confidencialidad de los datos del cliente. Según la Ley de Protección de Datos (LOPD 15/1999, de 13 de diciembre) el trabajador de una oficina de farmacia no puede desvelar a terceras personas los datos susceptibles de protección de un cliente, como los medicamentos que está tomando o el tipo de enfermedad que sufre.

Despido disciplinario

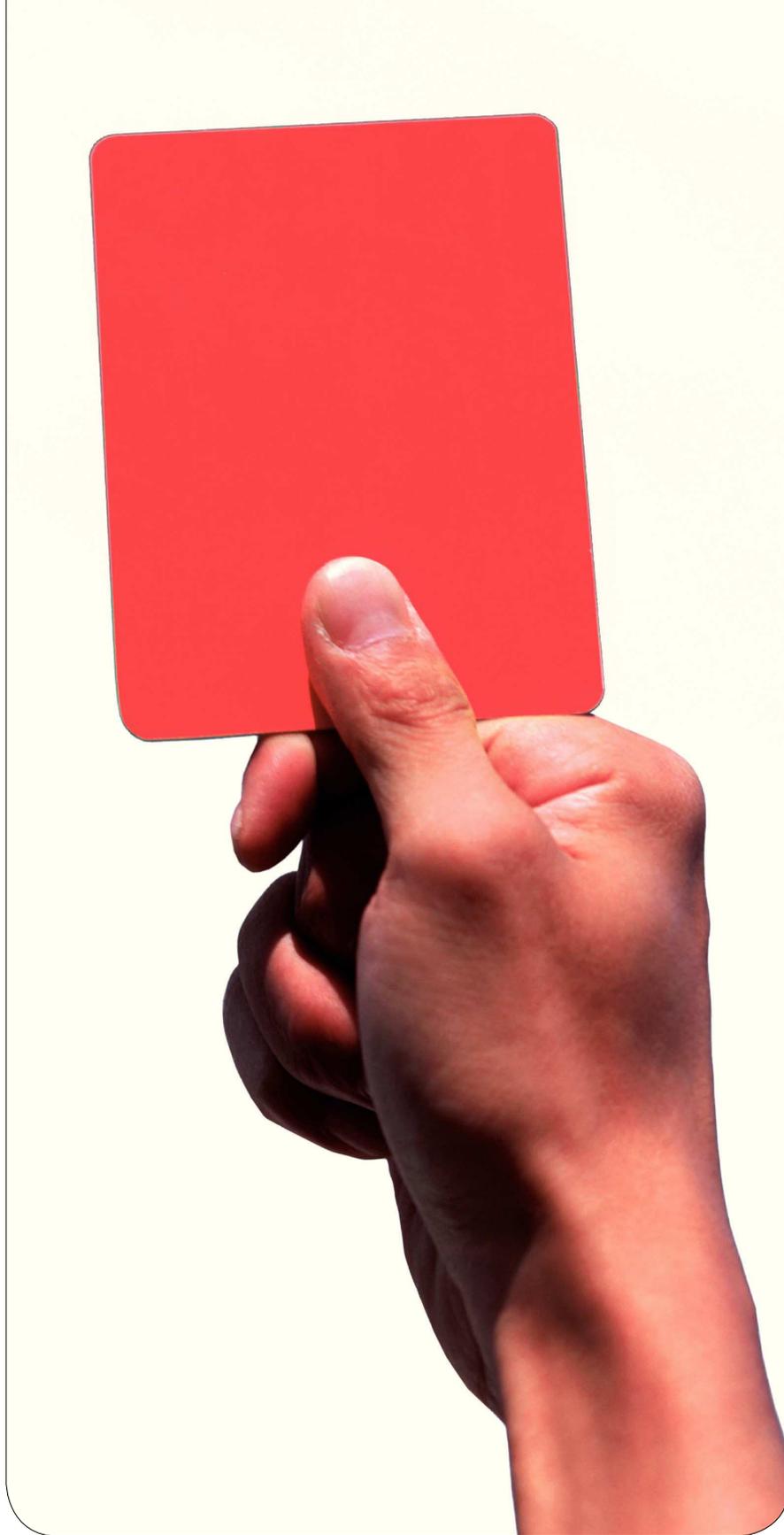
Se conoce comúnmente como despido toda forma de extinción de la relación laboral decidida unilateralmente por el titular farmacéutico.

El despido disciplinario se regula en los artículos 54 y 55 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la modificación de la LO 3/2007, disposición adicional 11º trece y catorce y 56 es el que trae causa de una sanción

decidida por el empresario a partir de causas disciplinarias.

El despido es la manifestación más grave del poder disciplinario del que dispone el titular de la oficina de farmacia. Es obvio que para que se pueda pro-

ducir el despido, la relación laboral debe existir, por tanto, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del farmacéutico, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.



Se considerarán incumplimientos contractuales los siguientes:

- **Las faltas repetidas e injustificadas** de asistencia o puntualidad al trabajo.
- **La indisciplina o desobediencia** en el trabajo.
- **Las ofensas verbales** o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- **La transgresión de la buena fe contractual**, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- **La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo** normal o pactado.
- **La embriaguez habitual o toxicomanía** si repercuten negativamente en el trabajo.
- **El acoso** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Cabe destacar que los trabajadores pueden ser, también, sancionados en virtud de los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los convenios colectivos que les sean aplicables (la figura 1 muestra un ejemplo).

Forma y efectos del despido disciplinario

Según el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Si el despido se realizara sin observar lo establecido en el párrafo anterior, el titular farmacéutico podrá realizar un nuevo despido en el que sí cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, únicamente puede efectuarse en el plazo de 20 días, a contar desde el siguiente al del primer

despido. Al realizarlo, el farmacéutico pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole en su transcurso dado de alta en la Seguridad Social.

Consideración del despido

El despido se considerará *procedente* cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el farmacéutico en su escrito de comunicación.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho, por parte de colaborador, a recibir indemnización ni a salarios de tramitación.

zación ni a salarios de tramitación.

Será *improcedente* en caso contrario o cuando en su forma no se ajuste a lo establecido anteriormente.

Será *nulo* el despido que tenga por motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución u otras normas legales vigentes o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (por ejemplo, maternidad, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados).

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Caso práctico

El caso práctico abordado aquí (figura 2) es verídico y real, y en la carta de despido se pueden comprobar las pruebas fundamentales de las que disponía el titular farmacéutico. El nombre de la empresa, trabajador, ventas, importes, archivo de cámara y productos, entre otros datos, han sido cambiados para

respetar la legislación sobre protección de datos (LOPD 15/1999, de 13 de diciembre).

Situación

La farmacia tiene contratado un trabajador que roba durante su jornada de trabajo. El titular se da cuenta porque el ordenador le indica que hay dos unidades de un producto y este producto no aparece por ninguna parte.

Al detectar esta irregularidad, decide realizar un control más exhaustivo del inventario, del cuadro de las cajas al cambio de usuario y, sobre todo, un control diario de las cintas de vigilancia.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir

La trabajadora efectúa los robos mediante:

- El efectivo del que dispone en la oficina de farmacia, haciendo cambio entre monedas y billetes, con lo que existe un descuadre de saldo en caja.
- Efectuando ventas que no se consolidan, con lo que descuadra el *stock*.
- Realizando abonos falsos con las recetas de pensionista.

El titular de la farmacia, después de tener todas las pruebas en su poder, decide comunicarle a la trabajadora su decisión de extinguir la relación laboral, por su abuso de confianza y hurto.

Actuación

El primer punto y más importante que el farmacéutico debe tener en cuenta es tener a su disposición todas las pruebas para poder efectuar el despido, a fin y efecto de que si el trabajador recurre el despido disciplinario a la empresa, ésta pueda demostrar que todas las pruebas son válidas para que un juez declare la procedencia del despido.

En el recuadro anexo reproduce literalmente la carta de despido. □

Convenio colectivo de trabajo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008

Regulado en el capítulo 7: *Régimen disciplinario*.

En la sección primera cita las faltas y su clasificación como leve, grave o muy grave y en la sección segunda señala las sanciones máximas que se pueden interponer en cada caso.

El artículo 33 del convenio colectivo expone que toda falta cometida por un trabajador se clasificará, según su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave. Asimismo, en el artículo 34 se citan las faltas leves, en el artículo 35, las graves y en el 36, las muy graves.

Artículo 34

Son faltas *leves* las siguientes:

- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre la hora de entrada superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos. Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de 1 mes serán consideradas como leves.
- No cursar a tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono sin causa justificada del servicio, aunque sea por breve tiempo; si como consecuencia de esto se causa un perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese motivo de accidente de sus compañeros de trabajo, estas faltas podrán ser consideradas graves según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante los actos de servicio.
- Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

Artículo 35

Se clasificarán como faltas *graves* las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.
- Faltar 2 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.
- No comunicar con suficiente puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la farmacia podrá ser considerada muy grave.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en los actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia.
- Las derivadas de lo previsto en la causa c) del artículo anterior.
- La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 36

Se considerarán como faltas *muy graves* las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 6 meses, o veinte durante el año.
- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto y el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona de las dependencias de la empresa, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias útiles, mobiliario y documentos de la empresa.
- La condena por delito de robo, hurto, malversación cometidos fuera de la empresa, por cualquier clase de hechos que puedan implicar desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración de más de 6 años dictadas por los tribunales de justicia.
- La habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.
- La embriaguez durante el servicio.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.
- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los jefes, sus familiares, así como compañeros o subordinados.
- La blasfemia habitual.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- Las reincidencias en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.

SECCIÓN 2. Sanciones

Artículo 37

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los trabajadores y en el texto refundido de la Ley de procedimiento laboral.

De toda sanción, salvo la amonestación, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 38

Las *sanciones máximas* que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas *leves*: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas *graves*: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas *muy graves*: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; inhabilitación por un período no superior a 2 años para el ascenso; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Fig. 1. Ejemplo de las disposiciones de un convenio provincial de oficina de farmacia respecto al régimen disciplinario

Carta de despido disciplinario

Sra. XXX
DNI
Dirección

Datos empresa

Sra.,

Por la presente, le comunico que el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores, en su artículo 58 expone que:

«1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber».

Asimismo, en el artículo 60 de la normativa citada anteriormente se establece que:

«2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido».

El convenio colectivo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona en su artículo 36, letra b) cita:

«Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

b) el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto y el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona de las dependencias de la empresa, o durante el acto de servicio en cualquier lugar.»

Asimismo, basándose en los derechos que conciernen a la empresa, ésta procede a sancionarle gravemente.

Los hechos para proceder al despido disciplinario son los siguientes:

La trabajadora XXX, con DNI ZZZ, tiene asignada la caja del mostrador n.º 1 para realizar las ventas en función de su trabajo habitual.

La titular de la farmacia realiza el cómputo de caja para tener cambio disponible en cada caja, observando diferencias a la hora del cuadro.

El día 5 de febrero de 2010, la titular de la farmacia observa un descuadre en la caja de 23,50 euros y a partir de este momento empiezan las sospechas.

A partir de este día la titular empieza a visionar las ventas realizadas desde la caja n.º 1 a través de las cámaras de seguridad y comprueba los siguientes hechos.

Cajas realizadas en el mostrador n.º 1, a media mañana y al mediodía. Los días en que la trabajadora XXX tiene distribuida su jornada de trabajo en horario de tarde, se observa que siempre descuadra la caja y sobra dinero. A continuación se detallan los días:

- Caja del día 20/02/2010. A las 12.00 h sobran 25,80 euros y a las 15.30 h la caja cuadra. Falta dinero en el armario del cambio.
- Caja del día 22/02/2010. A las 14.00 h sobran 53,17 euros y a las 20.00 h la caja cuadra y faltan billetes, ya que a las 14.00 h había 295 euros en billetes y a las 20.00 h había 255 euros en billetes, lo que no es posible.

- Caja del día 25/02/2010 (guardia). A las 13.30 h sobran 103 euros. En billetes hay 425 euros y cuando XXX finaliza su jornada de trabajo a las 15.30 h se hace caja. Ésta cuadra y en billetes hay 370 €. Faltan billetes.
- Caja del día 27/02/2010. A las 14.00 h la caja no cuadra. Sobran 37 euros. A las 20.00 h cuadra.
- Caja del día 28/02/2010. A las 14.00 h sobran 77 euros y a las 20.00 h la caja cuadra. No sobra nada.

Detección de ventas borradas según informe de caja correspondiente con las imágenes de las cámaras de seguridad.

- Día 20/02/2010. A las 9.42 h falta una venta de *Fluoxetina bexal 20 mg* conforme a la imagen en cámara (archivo 2015).
- Día 22/02/2010. A las 9.42 h falta una venta de *Ventolin* (archivo de imagen 2016).
- Día 25/02/2010. A las 9.42 h falta una venta de *omeprazol* (archivo de imagen 2017).
- Día 27/02/2010. A las 19.20 h. Falta una venta de *Leche Almiron*, conforme a la imagen de cámara (archivo 2018).
- Día 28/02/2010. A las 13.40 h falta una venta de *Viagra*, según la imagen de archivo 2020 (informe de caja detallado).

Realizar abonos falsos con recetas de pensionistas de dispensaciones normales durante el día:

- Día 22/02/2010. A las 11.34 h se producen tres abonos falsos de dos unidades de *Ferplex* y una unidad de *Seroxat*, según imágenes del archivo 2021.
- Día 25/02/2010. A las 9.38 h se produce el abono falso de un *Cozaar 50*, según imagen del archivo 2022.
- Día 28/02/2010. A las 12.43 h se observan dos abonos falsos de *Zitromax*, según la imagen del archivo 2023.

Todas estas faltas son consideradas como muy graves por el Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia de la provincia de Barcelona, artículo 36.

El artículo 38 del mismo convenio recoge las sanciones aplicables según la graduación de las faltas y en su apartado c) expone literalmente:

«Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 10 a 60 días; inhabilitación por un período no superior a 2 años para el ascenso; DESPIDO.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito».

Con esta decisión empresarial, la dirección de la empresa pretende evitar el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza cometidos en su contra.

La empresa está en su derecho de aplicar la sanción indicada en el punto anterior y procede, en consecuencia, a imponerle la sanción de: despido.

Atentamente,

Xxxxxxxx

Fig. 2. Caso práctico