

## Resumen de contenidos

- El despido disciplinario: Errores frecuentes de las empresas y posible modificación al alza de las indemnizaciones.
- Política comercial de la distribución farmacéutica.
- Contratación de un familiar en farmacia, ¿cuenta ajena o colaborador?
- La amortización del fondo de comercio en las farmacias.

## El despido disciplinario: Errores frecuentes de las empresas y posible modificación al alza de las indemnizaciones

**El despido de un empleado es una decisión difícil, pero también es una situación habitual en todas las empresas**

Comunicar un despido resulta incómodo para ambas partes y se suelen cometer errores, bien por desconocimiento, por no querer ofender al trabajador e incluso por las prisas.

Para evitar caer en errores es importante hacer una buena planificación y, antes de efectuar un despido, se debe comprobar con un profesional laboralista; si existen motivos reales para despedir, verificar que no existan reclamaciones salariales, hay que asegurarse de si el empleado está o no afiliado a un sindicato o es representante de los trabajadores y redactar una carta de despido de manera correcta y respetuosa hacia el mismo.

### ¿Cuáles son los errores que más se repiten a la hora de efectuar un despido?

Uno de los errores más comunes en los despidos disciplinarios consiste en preavisar verbalmente al trabajador. Esto puede acarrear consecuencias negativas para la empresa, ya que el empleado puede aprovechar este tiempo de preaviso para dañar la imagen de la oficina de farmacia con conductas tales como; hablar mal a los clientes o proporcionar información negativa de los titulares a estos últimos, apropiarse de bases de datos, o “cogerse” una baja médica tras ese preaviso verbal en el que no ha quedado comunicado formalmente el despido.



Otro de los errores frecuentes es entregar la carta de despido al trabajador y decirle que vuelva otro día para devolverla firmada. La carta debe quedar firmada por el trabajador en el momento de la entrega y, en caso de que este último se niegue a firmar, deberá realizarse una diligencia testifical o bien un envío, en ese momento, de la documentación por burofax a la dirección informada por el trabajador para que quede notificada formalmente.

No debemos perder de vista que lo importante es acreditar la entrega y comunicación de la documentación, no que el empleado esté o no conforme con el contenido de la misma; es por ello que también es suficiente con que el empleado firme como “NO CONFORME”.

El error anterior deriva en lo siguiente: es absolutamente necesario que el despido se comunique por escrito al empleado, de lo contrario sería nulo por no reunir los requisitos

formales necesarios. Por muy graves que sean los hechos imputados, si no se comunica la sanción por escrito de nada sirve.

Para acabar, un error muy habitual cuando se efectúa un despido por causas objetivas es no abonar la indemnización correspondiente en el mismo momento de la entrega de la carta de despido al trabajador. Este simple hecho lleva aparejado que el despido pueda ser calificado como improcedente (con una mayor indemnización) por no haber realizado el pago de manera simultánea a la entrega de la documentación al trabajador.

### ¿Cómo debemos comunicarlo al empleado?

Siempre hay que comunicarlo por escrito e indicar la fecha de efectos.

Si se trata de un despido objetivo, bien por causas económicas, técnicas u organizativas, la ley obliga a dar un preaviso de 15 días o bien pagar el equivalente económico.

No hay que olvidar que dicho preaviso no se da en los despidos disciplinarios.

### ¿Cómo enfocar la negociación en caso de que hubiese que acordar una indemnización?

Hay que conocer de antemano la indemnización máxima o bien la cantidad demandada por el empleado y tener presente qué estamos dispuestos o no a entregar, evitando frustraciones en el resultado final e intentando la satisfacción de los intereses para ambas partes.

Para valorar lo que estamos dispuestos o no a entregar, hay que tener en cuenta todas las variables, es decir; la probabilidad de que el despido pueda ser o no declarado improcedente, la probabilidad de una posible nulidad, la necesidad de terminar el conflicto para la tranquilidad de ambas partes... Cada caso es particular y diferente, por ello, hay que estructurar bien la negociación desde un primer momento.

Además, ante una reclamación por despido es necesario acudir tanto a una conciliación

administrativa previa, como a una conciliación judicial (en caso de no haber llegado a un acuerdo).

Por tanto, hay diferentes momentos donde ambas partes tienen la oportunidad de negociar y llegar a un acuerdo para resolver el conflicto antes de que resuelva la autoridad judicial.

### ¿Es cierto que va a haber cambios en cuanto a las indemnizaciones de los despidos?

Europa tiene un papel fundamental en este asunto y lo cierto es que al haber firmado y ratificado España en su totalidad la **Carta Social Europea**, deberá modificarse el marco normativo relativo a las indemnizaciones por despido, entre otros.

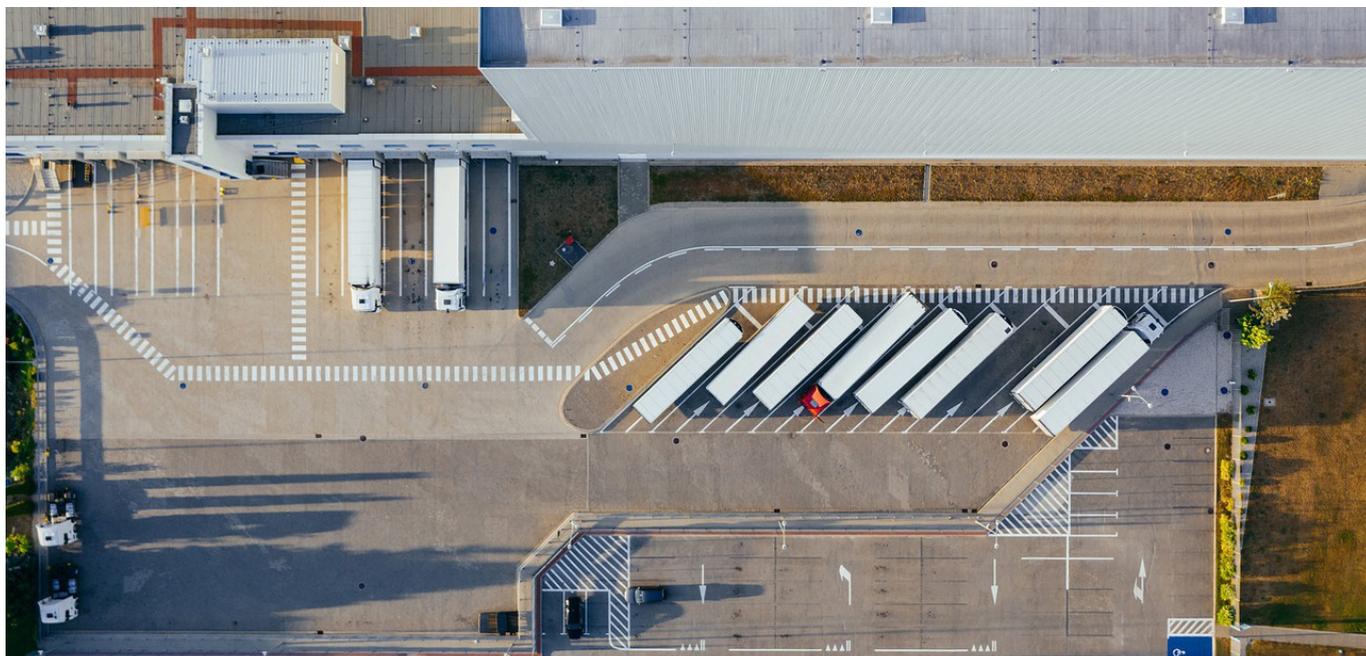
Estas indemnizaciones podrán ser mayores que las previstas actualmente, porque así lo exige el artículo 24 de la Carta.

Por tanto, debemos estar pendiente a los próximos cambios legislativos ya que, la Carta Social Europea, es un texto legal el cual se sitúa por encima de la normativa estatal y, en la misma, se reconoce a los empleados que sean despedidos sin causa objetiva puedan acceder a indemnizaciones superiores a los 33 días, lo cual es el máximo actual.

Esto cambiará las reglas del juego en materia de despido y ya hay posiciones que recomiendan crear un baremo indemnizatorio similar al que ya existe en los accidentes de tráfico para poder calcular con mayor seguridad jurídica las cuantías de las indemnizaciones.



# Política comercial de la distribución farmacéutica



En la cadena de distribución de los medicamentos y productos farmacéuticos intervienen diferentes agentes de la distribución farmacéutica:

- La industria farmacéutica
- Los distribuidores mayoristas
- Las oficinas de farmacia
- Los servicios de farmacia hospitalaria

La Ley 29/2006, de 26 de julio sobre uso racional de los medicamentos y productos sanitarios dispone al Gobierno para la fijación de las cuantías económicas correspondientes a la distribución y dispensación de los medicamentos de uso humano fabricados industrialmente, tomando en consideración criterios de carácter técnico-económico y sanitario. En línea con esto, estos márgenes, deducciones y descuentos se han ido estableciendo a través de diferentes modificaciones que se han sucedido en varios Reales Decretos.

En el caso de la **distribución farmacéutica**, el margen oficial por la distribución de los medicamentos de uso humano fabricados industrialmente viene establecido en función del precio de venta al público (PVP) que estos tengan. **Si el PVP del medicamento es igual o inferior a 143,05€, el margen oficial para**

**el distribuidor es del 7,6% sobre su precio de venta a farmacia (PVF)**, mientras que el resto de los medicamentos con PVP superior a 143,05€, presentan un margen oficial fijo de 7,54€ por unidad.

Estos márgenes oficiales son el punto de partida a partir del cual, se rigen y se definen las diferentes políticas comerciales que los almacenes de distribución aplican a las oficinas de farmacia.

Dichas **políticas comerciales** establecen unas condiciones de descuento sobre el PVF que principalmente van vinculadas al volumen de las compras que la farmacia realiza al almacén distribuidor. Se ofertan unos escalados de descuento creciente en relación a un volumen de compras también creciente, es decir, **a mayor volumen de compras de la farmacia mayor será el descuento aplicado por el distribuidor.**

Es importante diferenciar que estos descuentos sólo son aplicados sobre una parte de las especialidades farmacéuticas o medicamentos y no sobre el resto de los productos farmacéuticos que la farmacia puede comprar también al distribuidor. Entre las especialidades farmacéuticas, el descuento comercial del

distribuidor afecta **sólo a las que no son genéricas y tienen un PVP igual o inferior a 143,05€.**

En el caso de las especialidades farmacéuticas no genéricas con PVP superior a 143,05€, como elemento diferenciador, algunos distribuidores ofrecen a las farmacias un descuento fijo en euros por unidad.

### Otros descuentos adicionales

Además de estos descuentos vinculados al volumen de compras de la farmacia, las políticas comerciales de los distribuidores contemplan también otros descuentos adicionales, relacionados con otros tipos de vinculación.

Dentro de estos, **caben destacar los descuentos financieros**, ligados a la forma de pago con el distribuidor. Estos descuentos suelen resultar bastante interesantes, pero para poder optar a ellos, tener en cuenta la tesorería de la farmacia, es primordial.

Entre otros descuentos adicionales, podemos mencionar también el **descuento vinculado a la domiciliación de SOE de la farmacia en una cuenta asociada del distribuidor** y algunos relacionados con la **compra de productos de marca propia o la activación de otros productos y servicios que ofertan los distribuidores.**

Al margen de todo esto, los distribuidores ofrecen también a las farmacias, **diferentes herramientas para la optimización de las condiciones generales que tienen establecidas en su política comercial.**

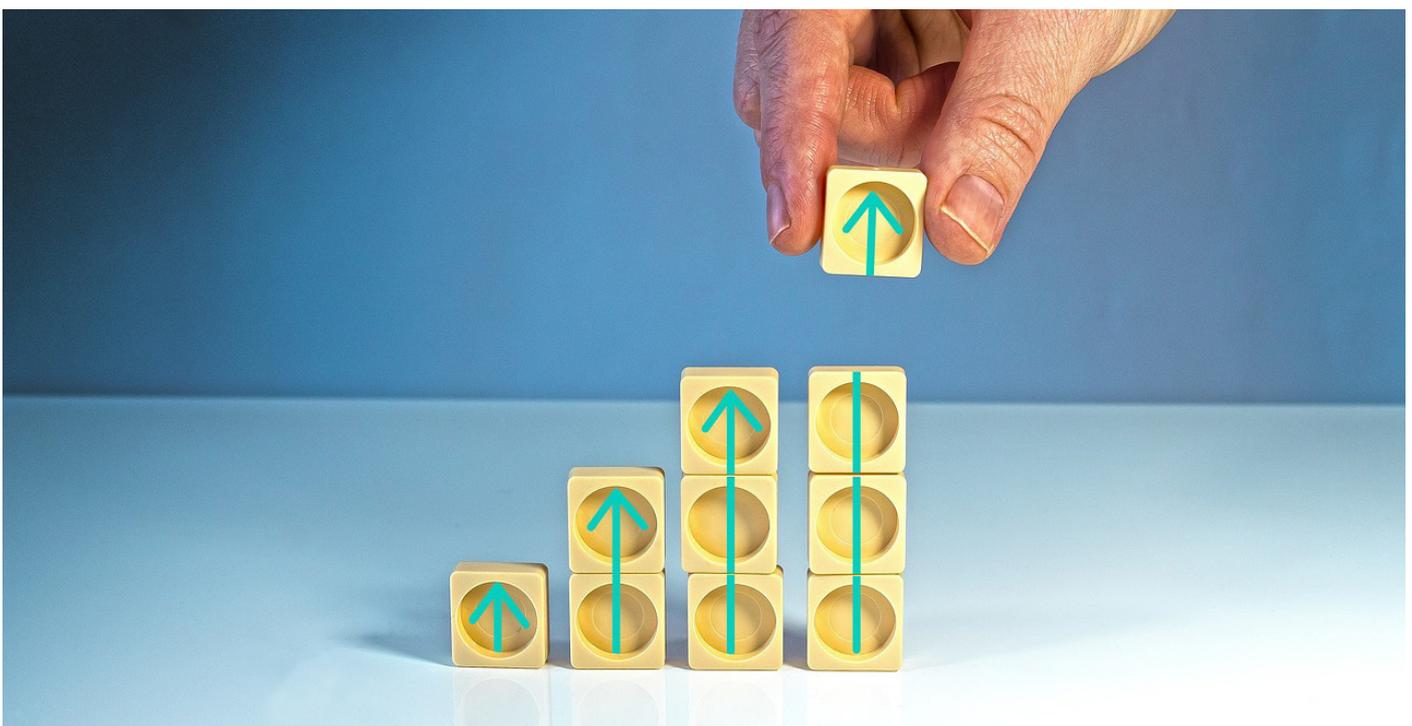
### Algunas de estas herramientas son:

- **Pedidos transfer:** se facturan a PVL y no llevan cargo del distribuidor, de forma promocional.

- **Pedidos especiales:** se aplica un descuento fijo y especial. Pueden requerir un mínimo de compra y tener una duración determinada.

- **Clubs o planes de genéricos:** bajo preacuerdos adquiridos por los distribuidores con los laboratorios permiten que la farmacia pueda obtener descuentos en las especialidades farmacéuticas genéricas que se compren a través del distribuidor.

- **Plataformas o grupos de compras:** permiten la optimización de compras de especialidades farmacéuticas genéricas y productos de parafarmacia. Algunos de estos grupos o plataformas son externos y otros están gestionados por los distribuidores. Pueden tener coste con una cuota mensual o un cargo de servicio del distribuidor.



# Contratación de un familiar en farmacia, ¿cuenta ajena o colaborador?

Hoy hablamos de la contratación de un familiar en farmacia y desbrozamos si es mejor hacerlo por cuenta ajena o como autónomo colaborador.



La profesión farmacéutica es tan familiar que, a veces, casi podría parecer que es hereditaria. Es muy habitual encontrarnos con boticarios hijos de boticarios e incluso nietos de boticarios detrás del mostrador. De hecho, muchos de esos farmacéuticos recurren a especialistas para realizar el cambio de titularidad en la venta o donación de su farmacia en favor de sus familiares.

Es por ello que en este artículo vamos a tratar los aspectos más relevantes sobre la incorporación de un familiar a nuestra farmacia.

## ¿A quiénes debemos considerar familiares a los efectos de contratación en nuestra farmacia?

Debemos de considerar familiares a todos nuestros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive y en su caso por adopción.

Para poder contratar a un familiar en la farmacia en el régimen general hasta ahora podríamos entender que el requisito principal es que no se conviva con él.

En este sentido, como hemos visto en el **Estatuto de los Trabajadores**, se establece como límite el segundo grado de consanguinidad, es decir:

- Nietos
- Abuelos
- Hermanos
- Cuñados

Familiares de tercer grado (tíos y sobrinos) serían ya contratados dentro del régimen general.



## ¿Cuáles son las opciones de contratación de un familiar en farmacia?

La contratación de un familiar es viable, fundamentalmente, en los dos regímenes posibles:

- Asalariado en el régimen general
- Autónomo colaborador familiar

### - Contratación en régimen general

#### Incentivos y duración:

Bonificación del 100% en la cuota empresarial por contingencias comunes.

Periodo de 12 meses.

### - Contratación como autónomo colaborador

#### Incentivos y duración:

Bonificación del 50% de la cuota de autónomo durante los primeros 18 meses.

Bonificación del 25% de la cuota de autónomo del mes 19 al 24.

## ¿Qué modalidad es más rentable para la contratación de un familiar en farmacia?

En el ejemplo concreto de la contratación de un familiar en la categoría de farmacéutico durante el primer año, nos encontraríamos en la siguiente situación:

### En Régimen General

**Salario bruto mensual:** 2.493€

**Coste total a la empresa (Salario + Seguridad Social)**  $2.493€ \times 32\% = 797,76€$ ;  $797,76 + 2.493 = 3.290,76€$

Bonificación (50% Contingencias Comunes) siendo las contingencias comunes un 23,6% de 2.493, **resultaría un ahorro de 588,35€**

**TOTAL COSTE MES** 41€ X 12 meses = 32.428,92€

### Como Autónomo Colaborador

**Salario bruto mensual:** 2.493€

Coste total a la empresa (Salario + Seguridad Social)  $2.493€ \times 31,20\% = 777,92€$ ;  $777,92€ + 2.493€ = 3.270,92€$

Bonificación (50% de la Cuota) 50% de 777,82€ **resultaría un ahorro de 388,91€**

**TOTAL COSTE MES** 91€ X 12 meses = 3.4582,92€

**NOTA:** *En este ejemplo concreto, saldría más rentable contratar en el Régimen General. Sin embargo, es importante señalar que en el ejemplo no se ha tomado en consideración que en el caso del autónomo colaborador podemos jugar con cuotas inferiores ya que se nos permite movernos en una horquilla de cuota, que en el caso del farmacéutico, iría desde un mínimo de 336,47€ a un máximo 861,12€, de esta forma, si tomamos la base inferior sería más rentable la contratación de un familiar como colaborador autónomo. Por ello, es necesario analizar cada caso concreto el importe del coste total del trabajador contratado.*



# Amortización del fondo de comercio en farmacias

Las amortizaciones son uno de los gastos deducibles más importantes para la farmacia. Los farmacéuticos suelen poder aplicárselas dentro de la determinación del rendimiento neto de la actividad que hacen a diario.

Una de las cuestiones que más se repiten en materia fiscal cuando se habla de este tipo de gastos de la farmacia es qué es la amortización del fondo de comercio. ¿Y qué es esto? Se trata de un elemento inmaterial del activo de una farmacia. **Es un valor intangible** que depende de factores como la organización de la empresa, el prestigio o experiencia que tenga, su imagen comercial, la clientela, el crédito...

Para saber cómo calcular el fondo de comercio de una farmacia, en primer lugar, hay que saber el valor de los activos materiales que se hayan adquirido y la diferencia con respecto al precio que se ha pagado por la totalidad del negocio correspondería al valor del fondo de comercio.

Además, hay que recordar que el gasto por la amortización del fondo de comercio irá disminuyendo el valor de adquisición de la farmacia, de cara al cálculo de la ganancia patrimonial tributable en IRPF en una futura venta.

## Veámoslo con un ejemplo

Si empezamos a aplicar la amortización del fondo de comercio hoy porque acabamos de comprar farmacia, la norma nos dice que consideremos como gasto deducible hasta un importe máximo anual de la veintava parte del precio de adquisición de este, es decir un 5% de su importe, por ello, si durante su vida útil siempre amortizamos ese bien a razón de un 5%,

en veinte años, habrá quedado completamente amortizado mi activo adquirido, esto es, mi farmacia y no podré seguir amortizándolo.

También hay que señalar que la norma permite, dentro de los beneficios fiscales para empresas de reducida dimensión (donde estarían englobadas las oficinas de farmacia), **la amortización acelerada del fondo de comercio**. ¿Qué significa esto? Básicamente que se puede aplicar el porcentaje del 150% al porcentaje máximo. O sea, que se puede incluir un gasto por amortización del fondo de comercio de la farmacia el 7,5% anual.

En oficinas de farmacia, amortizar fiscalmente de forma eficiente el fondo de comercio es importante de cara a la declaración del IRPF del profesional farmacéutico. Esto es así debido a que según el rendimiento de la oficina de farmacia **le convendrá amortizar al máximo permitido cada año (7,5%) o diferir este gasto amortizando un coeficiente más bajo del máximo anual, pero durante más tiempo**.

Como conclusión, será necesario conocer muy bien cuál es el valor del fondo de comercio de la farmacia, ya que, si lo sabemos, será mucho más sencillo tener en cuenta ese gasto cada año, lo que hará eficiente mi declaración del IRPF. Y para ello, nada mejor que un experto que pueda asesorar y acompañar al farmacéutico en todas estas lides.

---

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 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.