

Informació de la situació del Conveni de Farmàcies a Barcelona i província de Barcelona, 25 de gener de 2025

Tal com ja vàrem informar el passat 18/01, la compareixença efectuada davant la Comissió de Mediació del TLC va finalitzar sense acord i se'ns va proposar a totes les parts **el sotmetre's lliure i voluntàriament a un "Arbitratge de dret"**.

Els processos d'arbitratge per poder ser realitzats **cal, o bé l'existència prèvia d'un compromís de submissió obligada a l'arbitratge** en cas de conflicte/discrepància sobre una determinada matèria o qüestió (la qual cosa no estava contemplada en el CC Barcelona), **o bé la lliure/voluntària acceptació de l'arbitratge per totes les parts** involucrades en el conflicte/discrepància posada de manifest (que és el cas de la mediació per manca d'acord en la negociació del CC Barcelona sol·licitada el dia 30/12/2024 per AFASCAT davant el TLC).

L'AFB, en línia amb comunicats anteriors ja emesos sobre la negociació del Conveni, com a associació empresarial representativa del sector a la província de Barcelona i com a organització responsable de la negociació del Conveni per la part empresarial, amb aquesta nota pretén:

- Informar públicament i amb claredat del seu posicionament.
- Exposar per les darreres vicissituds i fets de la negociació.
- Traslladar a les empreses-oficines de farmàcia els suggeriments que considerem adients.
- Aportar criteris que considerem necessaris per a la valoració pels empresaris-titulars, per tal de prendre les decisions que lliurement entenguin que resulten adients i necessàries en la seva respectiva empresa.

L'AFB informa a tots els seus associats i oficines de farmàcia en general, així com a les persones treballadores del sector i ciutadania en general, l'estat actual de la situació en què el sector es troba, a la província de Barcelona, arran de la finalització de les negociacions del Conveni el passat dia 16/12/2024 i de les accions legals preses pel sindicat AFASCAT, amb majoria sindical decisòria a la Comissió Negociadora del Conveni.

PEL QUE RESPECTA ALS FETS

1). El 16/desembre/2024 es va mantenir la darrera (i final) sessió de la Comissió Negociadora del Conveni. Aquesta reunió havia estat convocada per l'AFB per tal que AFASCAT es pronunciés sobre si acceptava o no la 5ª darrera i final oferta-proposta de Conveni efectuada per l'AFB, per escrit, a la taula de negociació el 22/octubre/2024. Sobre aquesta oferta-proposta de Conveni la resta d'organitzacions sindicals de la Taula ja s'havien pronunciat, inclús públicament, en sentit positiu d'acceptació.

2) Pràcticament dos mesos després, del 22/10 fins al 16/12, de tenir-la sobre la taula, AFASCAT va rebutjar aquella 5ª i final oferta-proposta de conveni, i en aquella sessió de la Comissió Negociadora (a només 15 dies de la finalització del període d'ultra-activitat del Conveni, fixat pel 31/12/2024), i així mateix va exposar verbalment una "contraproposta" a l'AFB que l'empresarial no va acceptar.

3) Constatat per totes les organitzacions presents a la Taula que NO EXISTIA ACORD amb AFASCAT, ni possibilitat d'obtenir-lo a futur, l'AFB va manifestar que donava per finalitzat el procés negociador i va proposar la redacció en dies posteriors de la pertinent Acta que recollís la finalització de la negociació i el NO ACORD de Conveni, manifestant a la Taula que aquesta situació significaria la decaiguda legal del CC Barcelona i la seva "substitució" per al XXV CC Estatal d'Oficines de Farmàcia.

AFASCAT, a **diferència de la resta de sindicats de la taula**, va manifestar que es negava a subscriure una Acta de la reunió, que no s'aixecaria de la Taula de Negociació, que “volia continuar negociant”, i que “demanaria una mediació”.

4). El dia 23/desembre/2024, AFASCAT va remetre un correu electrònic als membres de la Taula de Negociació en la qual desenvolupava la “contraproposta” verbal feta l'anterior dia 16 de desembre a la Taula de Negociació i dirigida a l'AFB.

5). El dia 30 de desembre de 2024, AFASCAT registra davant el TLC una sol·licitud de mediació davant el TLC per la manca d'acord en la negociació del Conveni Col·lectiu.

6). El dia 16 /gener/2025 totes les organitzacions de la Comissió Negociadora compareixen davant el TLC, i es du a terme l'acte de mediació, que finalitza “Sense Acord”.

El TLC, d'acord amb el que preveu en el seu Reglament de funcionament, formula una “proposta mediadora” a totes les parts implicades consistent en proposar un “Arbitratge de Dret”, i atorga un terme fins al dia 22/gener/2024 per tal que les parts manifestin si accepten o no sotmetre's al dit arbitratge que, no sent legalment obligatori, per poder realitzar-se exigeix que totes les parts manifestin la seva acceptació expressa i per escrit.

7). Segons la normativa aplicable existeixen dos tipus d'arbitratge: d'interès o equitat, i de dret.

L'arbitratge d'equitat és un tipus d'arbitratge en el qual l'objecte és un conflicte/discrepància d'interessos i l'àrbitre resol no basant-se estrictament en les normes legals aplicables, sinó atenent criteris d'equitat, justícia i raonabilitat. En altres paraules, l'àrbitre actua com un jutge d'equitat, buscant una solució justa i equilibrada que atengui les particularitats del cas, encara que això impliqui apartar-se de les disposicions legals estrictes.

En l'arbitratge en dret, es tracta de resoldre un conflicte/discrepància de tipus jurídic, i l'àrbitre ha d'aplicar estrictament les lleis i normes legals aplicables al cas, fins i tot si el resultat no és del tot just des d'una perspectiva subjectiva.

La decisió arbitral (el Laude) només es dicta si s'accepta l'arbitratge i té el mateix valor que una sentència judicial. És a dir, pot ser executat compulsivament pels tribunals si la part condemnada no ho compleix voluntàriament.

8). L'AFB entén que:

- La discrepància sobre el No Acord en les negociacions del CC, que és l'objecte de la mediació sol·licitada per AFASCAT constitueix un "Conflicte d'interès", no un conflicte jurídic, i per això manifestà davant el TLC que NO podia acceptar l'arbitratge proposat.
- Paral·lelament, l'AFB considera que si les mateixes parts, durant dos anys d'ultra-activitat i negociacions, no han estat el suficientment flexibles per encaixar les seves propostes, en el procés d'arbitratge d'interès o equitat tampoc seria possible assolir que ens poséssim d'acord totes les parts, tant amb la designació d'àrbitre o d'àrbitres, com tampoc en els punts/matèries sobre les quals s'hauria de realitzar l'arbitratge, tal com la normativa d'arbitratge exigeix.

9). Respostes dels sindicats:

- AFASCAT, ASATEF i CCOO van manifestar al TLC que Sí que acceptaven la proposta d'arbitratge de dret.
- UGT no s'ha pronunciat explícitament davant el TLC i segons el Reglament d'aquest organisme, el seu silenci té la consideració de NO acceptació de l'arbitratge.

Per tant:

L'AFB continua sostenint i reafirma la seva opinió en què el CC BCN, per imperatiu legal, està decaigut a partir del 31/12/24; valoració jurídica que és compartida pels serveis jurídics de l'AFB, PIMEC i UGT (i que, per les manifestacions que en la sessió de la Comissió Negociadora del 16/desembre/2024, van fer, semblava que també era compartida per ASATEF i CCOO).

RESPECTE A LA DECAIGUDA, VIGÈNCIA I APLICABILITAT DEL CC BARCELONA A PARTIR DEL 31/DESEMBRE/2024.

- La normativa laboral, l'Estatut dels Treballadors (ET) contempla aquestes situacions respecte a la vigència o no d'un conveni de la següent forma (Art 86 ET):

- a) L'article 86.3 ET disposa que els convenis col·lectius mantindran la seva vigència (indefinida) "a falta de pacte". No obstant això, el conveni provincial de Barcelona va incloure expressament un termini de **dos anys d'ultra-activitat** des de la seva expiració de vigència ordinària (el 31/12/2022), **termini que va concloure el 31 de desembre de 2024.**
- b) Una vegada esgotat aquest termini, el **mateix conveni remet a les "previsions legals"**, és a dir, al marc normatiu general que regula la ultra-activitat dels convenis col·lectius.
- c) Jurisprudència recent i posterior a la reforma de 2021 ha interpretat que la ultra-activitat indefinida només opera en els casos en què les parts no hagin pactat un límit temporal per a la vigència del conveni. **En existir un pacte exprés sobre el límit d'ultra-activitat, no resulta aplicable el manteniment indefinit** de les condicions del conveni provincial.
- d) La reforma laboral de l'any 2021 té com un dels seus objectius principals evitar buits normatius en la **regulació de les relacions laborals, i en absència d'un conveni col·lectiu vigent d'àmbit provincial, l'ordenament jurídic estableix que ha d'aplicar-se el conveni col·lectiu d'àmbit superior.**
En aquest cas, el XXV Conveni Estatal per a Oficines de Farmàcia és el marc normatiu aplicable al sector.
L'aplicació del conveni estatal garanteix la continuïtat dels drets laborals dels treballadors sense deixar un àmbit sense regulació.

En conclusió, i considerant les opinions jurídiques consultades, l'AFB entén que, com a criteri general, els nostres associats i les empreses oficines de farmàcia de la província de Barcelona han de considerar i valorar la recomanació d'aplicar el XXV CC Estatal.

No obstant això, per a l'adopció de decisions en aquesta matèria, **aconsellem que cada empresari, amb l'adequat assessorament i assistència del seu respectiu Servei d'Assessoria-Gestoria en matèria laboral**, dugui a terme una **anàlisi prèvia** i detallada de les possibles afectacions concretes que pogués implicar el "trànsit" de condicions (tant retributives com de les altres condicions socials de treball) des del CC Barcelona cap a les previstes en el XXV CC Estatal d'Oficines de Farmàcia".

I en aquesta línia, i sense perjudici d'altres recomanacions que puguin realitzar els assessors particulars de cada empresa amb un major i més precís coneixement de la realitat de les condicions retributives i socials implantades en cada oficina de farmàcia entenem pertinents el següent:

ANÀLISI D'IMPACTE

- Recomanable elaborar/confeccionar una simulació de nòmina exclusivament els conceptes fixos del CC Estatal.

- Cal examinar i detectar quins conceptes i quanties salarials/retributives de la nòmina actual, aplicant el CC de BCN, han de ser mantingudes; en general, ho seran aquelles millores que estiguin en contracte, que responguin a alguna “contraprestació” de la persona treballadora, o que es puguin considerar contractualitzades. No s’hauran de mantenir les condicions laborals que es derivin directament de les disposicions CC de BCN, donat que ha quedat extingit, tant en deures com en obligacions per ambdues parts, i que aquestes condicions (drets salarials, retributius i altres condicions socials de treball) “desapareixen” legalment i resultaran aplicables les que estableixi el XXV CC Estatal d’Oficines de Farmàcia.
- Quantificar l’import brut anual que li pertoca a cadascun amb la nova nòmina i comparar-lo amb l’import brut que tenia l’any 24, en cas d’haver signat l’ACEL 23, o de l’any 22 en cas contrari.
- Un cop conegudes les diferències, per analitzar les possibilitats de compensació i absorció de salaris, cal veure si queden “millores” (en les condicions econòmiques prèvies del CC Barcelona) que no hi són documentades per escrit o en contracte, ni es poden considerar com contractualitzades. En aquests casos, si l’empresa o decideix, pot procedir l’aplicació del mecanisme de la “compensació i/o absorció de salaris”.

Un cop feta l’anàlisi i examen anterior, l’empresa **estarà en condicions de decidir i triar** entre:

- Aplicar el XXV CC Estatal.
- NO aplicar el XXV CC Estatal i romandre en les condicions actuals del de BCN.

APLICAR EL XXV CC ESTATAL

Recomanem **notificar a cada treballador**, entregant el [document que us adjuntem](#), conservant una còpia signada a **efectes exclusivament de la confirmació de rebut**, que donades les dates i per poder fer aquesta anàlisi amb rigor i poder adoptar la millor decisió, la nòmina de gener és provisional i pot estar sotmesa a ajustos posteriors un cop finalitzat tot el procés.

Si les diferències detectades són a favor de la farmàcia

- L’empresa, **podrà decidir lliurement quina part manté i incorpora a la nova nòmina** (la corresponent al CC Estatal), **sigui per mantenir el salari previ o per incrementar-lo**. En aquests casos cal i respecte de quantitats i/o conceptes “no contractualitzats” que superin el nivell salarial del CC Estatal (i que, repetim, l’empresa no té obligació legal de mantenir), **es recomana introduir-los com “Millora voluntària compensable i absorbible”**.
Ara bé, així mateix, **el titular és lliure de no incorporar-les**, i el salari brut, en aquests casos, es reduirà. Cal tenir present que **la reducció és causada per la pèrdua de vigència dels pactes del conveni anterior “CC Barcelona”, d’igual forma que s’incorporen els pactes i superiors condicions del nou conveni Estatal**.
- La decisió empresarial en l’aplicació d’aquests criteris haurà de ser presa **uniformement per a tots els empleats** de l’empresa, en altre cas es corre el risc d’incórrer en una discriminació prohibida per la normativa laboral, en tractar en una mateixa situació, de forma desigual/diferent d’una o més persones treballadores de l’empresa.

Si les diferències són a favor del treballador

- En el cas que les diferències econòmiques i/o condicions socio-laborals trobades (entre ambdós Convenis) i que no existeixen millores voluntàries que permetin aplicar el mecanisme de la compensació i/o absorció salarial, el salari/retribució **es veurà incrementat fins al/s nivell/s o quantia/es que indiqui el Conveni Estatal**.

NO APLICAR EL XXV CC ESTATAL I ROMANDRE EN EL DE BCN

S'assumeix que el CC de BCN continua vigent i això implica continuar mantenint exactament els mateixos conceptes, condicions de treball i criteris que fins ara del Cc de BCN en tots els àmbits:

1. **Si l'empresa, amb acord del treballador, havia aplicat l'ACEL 2023** (Acord Extraestatutari 2023 signat per AFB amb ASATEF, UGT i CCCO):
 - a. **No té obligació legal de mantenir els nivells/quanties salarials de 2023 i 2024**, ja que aquell Pacte Extraestatutari ho era exclusivament temporal i legalment no resulta exigible fora dels seus límits temporals (2023 i aplicació en Taules de 2024) i **s'esgotà la seva vigència, eficàcia i exigibilitat legal el 31/12/2024**.
 - b. Això **pot comportar un "retrocés/perjudici" important per totes les persones treballadores** que s'havien adherit al Pacte Extraestatutari.
 - c. **Les empreses han de tenir en compte que mantenir en 2025 els salaris/retribucions derivades de l'ACEL-2023 (sense venir legalment obligades a fer-ho) pot ser adduït i al·legat a futur per les persones treballadores afectades com una "condició més beneficiosa" o "dret adquirit" que no podrà ser ni compensat ni absorbit posteriorment.**
2. **Si l'empresa no havia aplicat l'ACEL 2023 o algun treballador no hi havia adherit:**
 - a. És presumible que durant 2023 i 2024 s'hagués estat mantenint els nivells salarials vigents a 31/12/2022 (data de finalització de la vigència ordinària del CC Barcelona 2020-2022) i, per tant, en decidir empresarialment no aplicar el XXV CC Estatal, l'obligació legal és aplicar i mantenir-se en els nivells salarials vigents a 31/12/2022.
 - b. **Les empreses han de tenir en compte que, en aquests casos, "augmentar" els salaris més enllà del que legalment venen obligades (els valors/nivells econòmics del CC de Barcelona que és el que ha decidit continuar aplicant) pot ser adduït i al·legat a futur per les persones treballadores afectades com una "condició més beneficiosa" o "dret adquirit" que no podrà ser ni compensat ni absorbit posteriorment.**

En conclusió, i considerant les opinions jurídiques consultades, i les conseqüències que se'n poden derivar, l'AFB entén que, com a criteri general, els nostres associats i les empreses oficines de farmàcia de la província de Barcelona han de considerar i valorar la recomanació d'aplicar el XXV CC Estatal. Sense perjudici d'altres recomanacions que puguin realitzar els assessors particulars de cada empresa amb un major i més precís coneixement de la realitat de les condicions retributives i socials implantades en cada oficina de farmàcia concreta.

Respecte a l'evolució de la demanda d'AFASCAT interposada davant al TSJC respecte a la seva pretensió de suposada il·legalitat de pactes en anteriors convenis (2005 i 2017) informarem en tenir novetats.