

CIRCULAR AFB-FEFAC

SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TSJ CATALUNYA DICTADA EN RELACIÓN A LA DEMANDA JUDICIAL DE AFASCAT DENUNCIANDO DE ILEGALIDAD LA REGULACION DEL COMPLEMENTO SALARIAL FIJO PERSONAL (Art. 27 núm. 1 y 2), Y DEL COMPLEMENTO SALARIAL PERSONAL EXPRIMAVERA (Art. 27.3) DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2020-2022 DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

LA DEMANDA

La demanda, interpuesta por el sindicato Associació de Farmacèutics Adjunts i Substituts de Catalunya (AFASCAT) en octubre de 2024, cuestionaba la legalidad de los Apartados 1, 2 y 3 del Art. 27 del convenio colectivo, que limitaban el derecho a percibir los complementos salariales “Fijo Personal” y “Personal Ex.Primavera”) únicamente a quienes hubieran iniciado su relación laboral en el sector antes de determinadas fechas en las que se suscribieron y acordaron los convenios colectivos, lo que, según la parte actora, generaba una doble escala salarial discriminatoria.

LA SENTENCIA. RESUMEN DE CONTENIDO Y PRONUNCIAMIENTOS.

I). RESPECTO DE LAS EXCEPCIONES PROCESALES DE PREVIO PRONUNCIAMIENTO.

La Sala ha desestimado todas las excepciones procesales previas alegadas por AFB, ASATEF Y UGT: falta de capacidad y representación/personalidad del accionante; falta de litisconsorcio pasivo necesario; acumulación indebida de acciones, carencia (sobrevenida) de acción, y caducidad.

II). RESPECTO AL FONDO DE LA CUESTIÓN.

Los conceptos salariales cuya regulación convencional se cuestionaba eran: el **COMPLEMENTO FIJO PERSONAL (CFP)** y el **COMPLEMENTO PERSONAL EX. PRIMAVERA (CPEXP)**.

En su Sentencia, La Sala ha resuelto:

- 1. Respecto al Complemento Fijo Personal (CFP):** La Sala se pronuncia a favor de la legalidad y validez de dicho complemento, tal y como se pactó y consta regulado en el Convenio 2020-2022 de Barcelona, al considerar el tribunal que constituye un derecho económico consolidado por un determinado colectivo de personas trabajadoras, sin que el hecho



de que haya otras personas trabajadoras que no lo perciban pueda considerarse una diferencia ilegal por discriminatoria en la actualidad.

2. **Respecto al Complemento Personal Ex Primavera (CPExP):** Se estima la pretensión de nulidad de la demanda, y la Sala considera que resulta contrario al derecho fundamental a la igualdad limitar el derecho a percibir este complemento salarial únicamente a quienes lo tuvieran reconocido conforme al Convenio 2014-2017, entendiendo la Sala que ello establece una desigualdad legalmente injustificada entre trabajadores. Por tanto, sostiene la Sala que el convenio debe modificarse en el sentido de que todos los trabajadores puedan acceder (tengan derecho) a dicho complemento si cumplen los requisitos generales, sin tener en cuenta la fecha de ingreso/contratación en la empresa.

III). CUESTION “PREJUDICIAL”. RESPECTO DE LA “VIGENCIA” del CC OFICINAS DE FARMACIA DE BARCELONA, SEGÚN LA SENTENCIA.

La Sentencia analiza específicamente la alegación de la parte demandada relativa a la inexistencia de acción por pérdida de vigencia del convenio colectivo del sector de Oficinas de Farmacia de la provincia de Barcelona (Convenio 2020-2022) tras el 31 de diciembre de 2024.

Al respecto, la resolución judicial realiza las siguientes afirmaciones relevantes:

- **La Sentencia reconoce que, según el art. 2.3 del propio convenio, una vez denunciado el mismo, su contenido “restará vigente durante un período máximo de dos años a contar desde la fecha de su expiración”** (hasta el 31 de diciembre de 2024). Sin embargo, tras reproducir y analizar el acta de constitución de la Comisión Negociadora del nuevo convenio (18/09/2023), identifica que las partes negociadoras acordaron “mantener la vigencia [del convenio] de forma prorrogada hasta la suscripción del Convenio que lo ha de sustituir”.
- Por tanto, el tribunal concluye que, **a los exclusivos efectos de enjuiciar la impugnación de sus disposiciones, no puede considerar extinguida la vigencia del convenio colectivo** por cuanto se pactó prorrogarlo indefinidamente durante la negociación de uno nuevo. **La Sentencia señala igualmente que esta posición solo cambiaría si se hubiera demostrado una “ruptura definitiva” de la negociación, extremo que la Sala no considera probado en Autos.**
- En palabras textuales de la propia Sala en la Sentencia: ***“No podemos, pues, considerar expirada la vigencia del convenio colectivo a los efectos de examinar la acción de impugnación de parte de sus disposiciones”***.

Efectos de considerar el convenio “vigente” (como cuestión prejudicial):

- **La Sentencia advierte expresamente que el pronunciamiento que realiza sobre la VIGENCIA del convenio tiene “mero carácter prejudicial” (art. 4 LRJS), con efectos limitados y circunscritos a**



este el procedimiento (destinado exclusivamente al enjuiciamiento de las denuncias de ilegalidad contenidas en la demanda) **PERO SIN EFECTO DE NINGUNA CLASE FUERA DE ESTE CONCRETO PROCESO CUYO OBJETO NO ES EL DE DETERMINAR LA VIGENCIA DEL CONVENIO.**

- Los efectos de esta declaración son exclusivamente internos al proceso, es decir, permiten al tribunal examinar y resolver sobre la impugnación de los preceptos del convenio, pero **no produce efectos de cosa juzgada en relación a la vigencia o no del convenio más allá de este proceso.**

RESUMEN:

La Sentencia considera vigente el convenio colectivo de oficinas de farmacia de Barcelona **a los solos efectos de la impugnación planteada, con carácter prejudicial y SIN QUE DICHA DECLARACIÓN SUPONGA UN PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL, NI FIRME NI DEFINITIVO, SOBRE LA VIGENCIA MATERIAL DEL CONVENIO DESPUÉS DEL 31/12/2024.**

IV.- POSICIONAMIENTO DE AFB Y RECURSO.

La Sentencia NO ES FIRME; y contra la misma, AFB procederá a interponer en los próximos días el pertinente **Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo.**

Desde AFB queremos transmitir a nuestros asociados la máxima tranquilidad y confianza; AFB sigue comprometida en la defensa y preservación de los intereses de nuestros asociados/as y continuará actuando con la misma firmeza, coherencia y transparencia con las que siempre se ha conducido en la negociación colectiva en nuestro sector.

AFB
Barcelona, 17 septiembre de 2025