



Avgda. Diagonal 558, 1er 2ª.
08021 Barcelona
Mòvil: +34 629 363 652
jmoya@moyalaboral.com

José Manuel Moya Castilla

Abogado/Advocat

NIF. 39.652.033-X

Coleg. ICAB 10987 - Coleg. ICAM 59473

CIRCULAR INFORMATIVA URGENT-NOU CONVENI COL·LECTIU

Conveni Col·lectiu treball Girona-Lleida-Tarragona 2026-2027-2028:

Què canvia i què ha de fer la Farmàcia

Als titulars d'oficines de farmàcia associats a AGFE · AFET · AFELL

28 DE SETEMBRE DE 2026

Finalitzada la negociació i signatura del VI Conveni, els traslladem les modificacions amb més incidència en la gestió de les seves plantilles respecte del V Conveni 2023-2025. El nou marc combina millores salarials i de conciliació amb canvis en els complements personals i més possibilitats d'organització del treball.

Àmbit: oficines de farmàcia de Girona, Lleida i Tarragona. **Vigència pactada:** de l'1 de gener de 2026 al 31 de desembre de 2028, amb les dates específiques que s'indiquen. *(No afecta a la província de Barcelona).*

Convé començar ja l'adaptació de nòmines, calendaris i permisos, en coordinació amb la vostra Gestoria o Assessoria laboral. El termini per pagar els endarreriments de 2026 acaba el **31 de desembre de 2026**; * **no convé esperar aquesta data per organitzar-ne l'aplicació.**

1. Salari Base i Incentiu Variable

ABANS · CONVENI 2023-2025	ARA · CONVENI 2026-2028	ACTUACIÓ DE LA FARMÀCIA
Salari base de 2026 V Cc: art. 32.2 · VI Cc: art. 33.2.1 Salari base de taules vigent a 31/12/2025 . L'incentiu variable s'abonava, quan corresponia, per separat.	Primer s'incorpora al salari base un 1% del salari base de 2025 ; sobre el resultat s'aplica el 5% . Efectes econòmics des de l' 1/1/2026 .	Aplicar la taula de 2026 de l'annex III.1, que ja incorpora tots dos passos . No tornar-la a incrementar.
Desaparició de l'incentiu variable (I.V.) V: art. 32.4 · VI: art. 33.4 i disp. transitòria Incentiu de l' 1% del salari base i, si escau, del CFP , condicionat al compliment de les regles de puntualitat, assistència i fitxatge.	L'I.V. convencional s'extingeix des de l'1/1/2026 . La seva substitució s'integra en el salari base de tota la plantilla mitjançant l'1% indicat, sense condicions individuals de meritació.	Retirar l'I.V. com a concepte separat en implantar les noves taules. L'obligació de puntualitat i fitxatge continua vigent .
Incrementos de 2027 i 2028 V Cc: art. 32.2 · VI Cc: art. 33.2.2 i 33.2.3 El V Conveni fixava 4% el 2023, 3% el 2024 i 3% el 2025 , amb les seves clàusules de revisió.	2027: +4% sobre el salari base vigent a 31/12/2026. 2028: +4% sobre el vigent a 31/12/2027, sens perjudici de les revisions que corresponguin.	Pressupostar els increments successius i utilitzar les taules de l'any corresponent, amb les eventuais actualitzacions.

***Recordatori :** Continúa vigent possibilitat aplicació Clàusula general de compensació/absorció salarial (Art. 4 -VI Cc)

Exemple de càlcul, (no de taula salarial): si el salari base mensual de 2025 fos de 1.500 €, el de 2026 seria $1.500 \times 1,01 \times 1,05 = 1.590,75$ €. Equival a un **6,05% més de salari base**, no a un **6,05% d'augment automàtic de tota la nòmina**. La integració es calcula sobre el salari base, no sobre el CFP.

* Les referències «V Cc» i «VI Cc» identifiquen els articles de cada Conveni. La columna «abans» resumeix el text anterior: els drets legals ja vigents no neixen pel fet d'incorporar-se ara al nou Conveni.

2. Complements, Revisió salarial i endarreriments

ABANS · CONVENI 2023-2025	ARA · CONVENI 2026-2028	ACTUACIÓ DE LA FARMÀCIA
Complement Fix Personal (CFP) V Cc: art. 37 · VI Cc: art. 38 Complement personal revaloritzable en la quantia o percentatge pactat; no compensable ni absorbible. S'abonava en 14 pagues .	Es conserva per a qui el tenia reconegut a 31/12/2025 i continua contractat sense interrupció. Queda fixat en l'import de desembre de 2025 , sense revalorització; continua sense poder-se compensar ni absorbir. Es mantenen les 14 pagues.	Mantenir-ne l'import individual, sense aplicar-hi els augments generals del salari base i sense descomptar-lo d'aquests .
Complement personal ex-primavera V Cc: art. 32.3 · VI Cc: art. 33.3 Per a les persones titulars del dret, import equivalent a una mensualitat de salari base i CFP, distribuït en 12 mensualitats ; revaloritzable.	Es manté per a qui ja el tenia consolidat o reconegut per l'empresa a 31/12/2025. L'import mensual queda congelat en la quantia de desembre de 2025 . Sense revalorització, compensació ni absorció; continua en 12 mensualitats.	No recalcular-lo cada any sobre el nou salari base. Conservar l'import personal que correspongui.
Hores extres, nocturnitat i hores extres de guàrdia V Cc: arts. 33-35 · VI Cc: arts. 34-36 Els imports horaris es fixaven per a la vigència del V Conveni amb una actualització del 2,5% sobre 2022 .	Els imports de taules s'actualitzen per anualitats: 5% el 2026, 4% el 2027 i 4% el 2028 . L'hora extra no es pot pagar per sota de l'ordinària.	Actualitzar cada tarifa segons la categoria i classe d'hora.
Plus de Substitució del titular V Cc: art. 38 · VI Cc: art. 39 El 2025: 180 €/mes , en 12 mensualitats.	190 €/mes a jornada completa durant 2026, 2027 i 2028; 12 mensualitats . En jornada parcial, proporcional al temps contractat o efectivament realitzat respecte de la jornada completa .	Aplicar-lo quan hi hagi la substitució prevista al Conveni. No correspon a tot el personal farmacèutic ni s'inclou en les pagues extres.
Revisió per IPC V Cc: art. 32.2 · VI Cc: art. 33.2 Revisió de l'excés de l'IPC de desembre sobre l'augment pactat, amb topall d'un punt i efectes l'any següent.	Es conserva el mecanisme. L'indici: 5% per a 2026; 4% per a 2027 i 2028 . S'afegeix la diferència positiva, fins a 1 punt , amb efectes a 1/1/2027, 1/1/2028 i 1/1/2029 , respectivament.	No confondre-la amb endarreriments de l'any tancat: la clàusula fixa efectes a l'any següent . Estar pendent de les taules revisades.
Endarreriments i quantitats ja abonades V Cc: disp. final 1a · VI Cc: disp. transitòria i final 1ª. El termini del V Conveni es referia als seus endarreriments de 2023 i a la seva publicació oficial.	Les diferències de 2026 es calculen (en còmput anual) des de l'1/1/2026 i es paguen com a màxim el 31/12/2026 . L'I.V. abonat des de l'1/1/2026 es considera pagament a compte d'aquestes diferències, en còmput anual i global, evitant-ne la duplicitat.	Encarregar una liquidació individual: import degut menys pagaments computables, inclòs l'I.V. de 2026 conforme a la disposició transitòria. Regularitzar nòmines i cotitzacions.

Important: no hi ha un augment uniforme de tots els conceptes. El Complement Fix Personal (CFP), i el Complement Fix Personal ex-primavera (CFPEXPri) tenen el seu règim propi. La compensació de l'I.V. no autoritza a absorbir aquests complements protegits ni a eliminar altres drets personals sense revisar-ne l'origen i la regulació.

3. Jornada, organització del treball i preavisos

ABANS · CONVENI 2023-2025	ARA · CONVENI 2026-2028	ACTUACIÓ DE LA FARMÀCIA
Jornada ordinària màxima anual V Cc i VI Cc : art. 17 1.782 hores anuals de treball efectiu a jornada completa.	2026: 1.767 hores de treball efectiu (15 menys) 2027 i 2028: 1.752 hores de treball efectiu (30 menys que el 2025).	La jornada anual ho es de treball efectiu : Revisar el calendari de 2026 i preparar els de 2027-2028. La reducció de jornada no significa reduir l'horari d'obertura de la farmàcia.
Dies d'assumptes propis V Cc: art. 24.1.g · VI Cc: art. 29 2 dies a l'any el 2024 i el 2025.	2026: 1 dia , fraccionable en dues mitges jornades. El dret s'extingeix el 31/12/2026 : des de 1/1/2027 ja no es meriten dies per aquest concepte convencional.	Actualitzar el registre de permisos. El 2026 es mantenen la petició escrita amb una setmana d'antelació i les regles sobre coincidències, vacances i ponts, llevat dels acords admesos.
Distribució irregular de jornada V Cc: art. 18.5 i 18.6 · VI Cc: art. 18.5 Fins al 10% amb caràcter general; el 15% es reservava a farmàcies de zones turístiques en els termes previstos.	Fins al 15% de la jornada anual per a totes les farmàcies de l'àmbit del Conveni. Es manté el preavís mínim de 5 dies sobre els dies i les hores afectats.	Planificar variacions d'activitat respectant el màxim anual, els descansos i el calendari. No és una autorització per incrementar la jornada anual.

Dues regles que es mantenen: les hores d'incapacitat temporal (i les corresponents a permisos retribuïts) computen als efectes de la jornada anual conforme a l'art. 17; no s'han de recuperar pel fet d'haver estat de baixa. El personal que tingui la condició de **nocturn conserva el màxim específic de 1.701 hores/any de treball efectiu** de l'art. 20.

Baixa voluntària de persones treballadores: més preavis en els grups I, II i III

GRUP PROFESSIONAL	ABANS	ARA
I · Personal facultatiu	45 dies	60 dies
II · Personal tècnic	30 dies	45 dies
III · Personal auxiliar	15 dies	30 dies
IV · Personal administratiu	15 dies	15 dies, sense canvi
V · Personal subaltern	15 dies	15 dies, sense canvi

Art. 14 de tots dos convenis. Comunicar els nous terminis a la plantilla. En els contractes de durada determinada es manté la regla especial: la meitat del termini general per a la baixa voluntària anticipada i 15 dies per al personal administratiu i subaltern. El descompte per manca de preavis continua sent **un dia de salari per cada dos dies d'incompliment**, no un dia per cada dia.

Transició de 2026: revisar el calendari i els permisos ja gaudits abans de fer ajustos. No imposar automàticament recuperacions o descomptes. Aplicar el nou conjunt de condicions respectant drets ja meritats i millores individuals amb origen autònom considerant les possibilitats de compensació/absorció del Art. 4 VI Cc.

4. Permisos i Conciliació: què s'amplia i què s'incorpora

ABANS · CONVENI 2023-2025	ARA · CONVENI 2026-2028	ACTUACIÓ DE LA FARMÀCIA
Acompanyament a familiars per tractament oncològic o leucèmia V Cc: art. 24.1.i · VI Cc: art. 24.1.f Fins a 15 hores per any natural per assistir i acompanyar familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat en els tractaments hospitalaris previstos.	El màxim passa a 24 hores per any natural . Es manté el supòsit protegit i s'expliciten el preavís amb la màxima antelació possible i la justificació documental posterior.	Ampliar el límit de 15 a 24 hores i registrar l'ús d'aquesta borsa per separat. Són 9 hores més .
Visites mèdiques del treballador/a i acompanyament de familiars VI: art. 24.1.g i 24.2 El V Conveni no contenia aquesta borsa general de 24 hores, sens perjudici d'altres permisos legals o millores que ja fossin aplicables.	Nova borsa retribuïda total de fins a 24 hores per any natural , pel temps indispensable, per a visites-consultes pròpies i acompanyament de ascendents i descendents de primer grau i cònjuge, tots convivents amb el treballador/a. També s'aplica la regla general d'equiparació de parelles estables/de fet.	Exigir el preavís possible i la justificació d'assistència; en acompanyaments, també d'aquest i de la convivència. És una borsa única-conjunta , per treballador/a i familiars convivents amb ell/ella.
Còmput dels permisos per dies V Cc: art. 24.3 · VI Cc: art. 24.4 El text anterior iniciava el permís en dia laborable, però incloïa en el còmput els dies no laborables posteriors, sens perjudici de la llei i jurisprudència aplicables.	D'acord amb la jurisprudència aplicable a aquest cas, s'especifica que, excepte matrimoni o registre de parella de fet, els permisos per dies es gaudeixen en dies hàbils/laborables de la persona treballadora . Si el fet es produeix en dia no laborable, s'inicia el primer laborable següent.	Comptar segons el calendari individual, no segons els dies d'obertura de la farmàcia.
Defunció de familiar V Cc i VI Cc: art. 24.1.a; VI Cc: art. 24.4 El VCc fixava 3 dies naturals , ampliables fins a 5 en el supòsit de desplaçament previst, amb garantia del mínim legal.	El VI Cc fixa 3 dies , subjectes al còmput en laborables, i regula una ampliació per desplaçament quan concorren les condicions de l'art. 24.1.a.	Si hi ha desplaçament, consultar prèviament la durada total aplicable segons el text signat i els mínims legals. (No limitar-la automàticament a tres dies).
Urgència familiar per força major VI Cc: art. 24.5; art. 37.9 ET El dret ja tenia cobertura legal, encara que el V no el desenvolupava en un apartat específic. El VI Cc NO l'estableix l'obligatorietat de retribució a càrrec de l'empresa , es remet a les condicions establertes a l'art.37.9 ET.	S'incorpora expressament l'absència per malaltia o accident de familiars o convivents que faci indispensable la presència immediata. Retribució d'hores equivalents a fins 4 dies a l'any només si existeix un acord o pacte d'empresa amb la RLT en aquest sentit (remissió a Art.	Gestionar-lo com a permís causal, amb comunicació al més aviat possible i justificació quan correspongui; no és una borsa d'assumptes propis . No hi ha obligació de retribució per l'empresa tret que existeixi pacte/acord amb la RLT.
Catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos VI Cc: art. 24.1.h; art. 37.3.g ET No figurava amb aquest apartat en el V; la seva cobertura legal és anterior al VI Cc.	S'incorpora el permís retribuït per remissió als supòsits i condicions de l'Estatut dels treballadors.	Valorar la impossibilitat d'accés o el risc greu i imminent i les indicacions de les autoritats. No tota incidència meteorològica genera per si sola el permís.

No confondre les dues borses: les 24 hores d'oncologia/leucèmia i les 24 hores de visites mèdiques responen a causes diferents; no constitueixen 48 hores de "lliure disposició" (s'ni permeten computar dues vegades la mateixa absència).

Es mantenen els 5 dies per malaltia greu, hospitalització o intervenció amb repòs domiciliari i els 20 dies naturals per matrimoni; el VI Cc esmenta expressament el registre de parella de fet. **En permisos i reduccions de jornada prevalen els mínims legals vigents**, en particular en la cura de fills amb malaltia greu: la referència a 23 anys de l'art. 26 del text signat no pot limitar el dret de l'art. 37.6 ET.

5. Formació, altres actualitzacions i aplicació pràctica

ABANS · CONVENI 2023-2025	ARA · CONVENI 2026-2028	ACTUACIÓ DE LA FARMÀCIA
Organització de la formació V Cc: art. 41 · VI Cc: art. 42 Regulació centrada en els plans aprovats per la Comissió Paritària i en la formació finançada per farmàcies o centres oficials.	Cada farmàcia pot programar i organitzar la seva pròpia formació , amb mitjans propis o externs. L'aprovació de la Comissió es limita als plans sectorials que promogui, coordini o gestioni.	Planificar segons les necessitats del negoci i respectar els drets d'informació i consulta de la plantilla i dels seus representants.
Temps i finançament de la formació V Cc: art. 41 · VI Cc: art. 42.3 i 42.6 Previsió de formació dins, fora o en règim mixt, amb referència a sistemes anteriors de finançament.	La formació requerida per l'empresa i vinculada al treball és obligatòria, sense cost per a l'empleat i computable com a treball efectiu , també fora de l'horari habitual. S'actualitzen les vies de finançament i bonificació.	Preveure'n el temps i el cost. La formació d'adaptació és a càrrec de l'empresa. La preventiva fora de jornada es compensa amb reducció equivalent. Els ajuts no són automàtics .
Ocupació de persones amb discapacitat V Cc: art. 62 · VI Cc: art. 63 Ja es preveia la quota legal del 2% en empreses de 50 persones o més i el caràcter excepcional de les mesures alternatives.	Es detalla el còmput de plantilla i es reforça la contractació efectiva com a regla general; les alternatives requereixen els requisits i les autoritzacions previstos.	No es crea una quota general per a petites farmàcies. Revisar el líndar sobre nº empleats a l'empresa , no aïlladament sobre cada centre.
Igualtat i persones LGTBI V Cc: art. 60 · VI Cc: arts. 61 i 64 Ja existien deures d'igualtat, no-discriminació i prevenció de l'assetjament, generals, sense aquest article específic LGTBI.	S'incorpora un apartat específic com a recomanació sotmesa a la voluntarietat de les empreses d'adoptar mesures en empreses de fins a 50 persones. Subsisteixen les obligacions legals per a empreses de més de 50 .	No interpretar l'article com una exempció per a tota farmàcia. Verificar la plantilla real de l'empresa i mantenir les mesures generals d'igualtat i prevenció de l'assetjament.

Òrgans del Conveni. S'actualitzen les representacions signants i les comissions; el termini previst per constituir les de formació i salut laboral passa de 6 a 12 mesos des de la publicació. Per a consultes d'interpretació, l'art. 66 afegeix el pas al Tribunal Laboral de Catalunya si en 15 dies hàbils no hi ha reunió o resolució, sense substituir els terminis legals específics d'altres procediments.

RECOMANACIÓ A TITULARS/EMPRESES: INICIAR APLICACIÓ CC 2026-2028 SENSE DEMORA.

Els recomanem **trametre aquesta circular i el text signat a la seva gestoria o assessoria laboral** per actualitzar les nòmines, quantificar els endarreriments, adaptar el calendari de 2026, preparar el de 2027 i revisar els procediments de permisos i preavisos. Convé informar la plantilla dels canvis que l'afectin i deixar constància dels ajustos efectuats.

El Conveni s'ha d'aplicar **com un conjunt**, respectant les seves dates i les garanties legals i personals: no escau triar aïlladament les clàusules més favorables de cada text. El **31 de desembre de 2026** és el límit de pagament de les diferències d'aquest exercici. **Començar ara facilita una transició ordenada i evita acumular regularitzacions al tancament de l'any.**

José Manuel Moya Castilla.
Advocat.
AGFE-AFELL-AFET