



RESOLUCIÓ de 24 d'abril de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector dels distribuïdors de GLP de la província de Tarragona, per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 43001335011995).

Fets

Únic. En data 18 de març de 2026, Pedro Carmona Contreras va presentar, en representació de la Comissió negociadora, el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors de GLP a la província de Tarragona, subscrit en data 28 de gener de 2026 per les parts negociadores: per part de les persones treballadores els representants dels sindicats USOC i CCOO i per la part empresarial els representants de l'associació de les empreses de distribuïdors de GLP de la província de Tarragona.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors de GLP de la província de Tarragona, per als anys 2025-2027, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 24 d'abril de 2026

Maria del Mar Giné Serven
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors de GLP per la província de Tarragona per als anys 2022- 2024

Capítol 1. Disposicions generals

Article. Preliminars

El present Conveni es subscriu entre la central sindical USOC, David Queralt Soria, i

la central sindical CCOO, Pedro Carmona Contreras, i la part Empresarial com organitzacions més representatives del sector, Antoni Roig Vázquez i Josep Mestres Canós, tenint per tant, eficàcia general per a les empreses i per les persones treballadores afectades.

Article 1. Àmbit d'aplicació territorial

Aquest conveni s'aplica a totes les empreses que són o poden ésser en el futur agències distribuïdores de GLP i que són ubicades a la província de Tarragona.

Article 2. Àmbit d'aplicació personal

Les condicions pactades en aquest conveni tenen força normativa i son d'aplicació a tots els treballadors i treballadores d'empreses i agències distribuïdores oficials de GLP les relacions jurídic-personals dels quals són regulades per l'Acord Marc Estatal d'Agències distribuïdores de GLP, en vigor des de l'1 de gener de 1996 com a conseqüència de la derogació de l'Ordenança Laboral de 31 de desembre de 1995.

Article 3. Àmbit d'aplicació temporal

Aquest conveni és efectiu en la totalitat dels seus pactes a partir de la data de la seva signatura per ambdues parts. Els seus efectes econòmics es retrotrauen des de l'1 de gener de 2025

La durada d'aquest conveni col·lectiu s'estén fins el 31 de desembre de 2027 i es prorroga tàcitament d'any en any amb els efectes establerts per les normes legals, llevat de denúncia expressa d'alguna de les parts comunicada a l'altra per escrit, amb tres mesos d'antelació com a mínim a la data de la seva finalització de per qualsevol de les parts.

Capítol 2. Organització de treball

Article 4. Classificació professional

La classificació professional dels treballadors i treballadores als quals afecta el present conveni està integrada pels grups i categories de l'annex 1.

A partir de l'1 de gener de 2019 les categories professionals de Telefonista, Aspirant i Mosso desapareixen i tot el personal amb qualsevol d'aquestes categories queda integrat directament a la categoria de auxiliars, amb tots els efectes econòmics que es deriven d'aquest canvi d'acord amb les taules salarials acordades.

Capítol 3. Calendari, Jornada i Horari laboral

Article 5. Calendari Laboral

Durant l'últim trimestre de cada any, les empreses hauran d'acordar amb la RLT el calendari laboral de l'any següent, establint les festes oficials de la Generalitat de Catalunya, les festes locals i els períodes de vacances.

Article 6. Jornada Laboral

La Jornada laboral, a partir de l'aprovació d'aquest conveni és de 1.800 hores anuals, és a dir 40 hores setmanals de treball efectiu.

Article 7. Horari

Per a tot el personal és de dilluns a divendres en jornada partida de matins i tarda, i els dissabtes de 4 hores pel matí.

Tot i allò que diu el paràgraf anterior, hi haurà la flexibilitat necessària per treballar els set dies de la setmana si les circumstàncies ho requereixen i de comú acord entre empresaris i les persones treballadores.

Article 8. Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de 30 dies naturals per a tots els treballadors i

treballadores.

Durant el primer trimestre de cada any, les empreses hauran d'acordar amb la RLT el període de gaudiment de les vacances que el treballador/a haurà de conèixer amb una antelació mínima de 3 mesos al seu gaudiment.

Capítol 4. Règim econòmic

Article 9. Percepcions salarials del personal.

Les percepcions salarials del personal afectat per la totalitat del conveni, són els especificats a la taula annex número 1.

Les condicions econòmiques pactades, únicament podran ser absorbides o compensades per aquelles pagades a compte.

Article 10. Increment Salarial.

Incrementos salarials que aplicaran a tots els conceptes salarials seran els següents:

2025- 5% per les categories de repartidors, mecànics i magatzemers. Resta de categories 3%.

2026- IPC de Catalunya de 2025

2027- IPC de Catalunya de 2026.

Article 11. Menyscapte de diners

Tot el personal amb categoria de conductor/a venedor/a i mecànic/a instal·lador/a, han de percebre per aquest concepte i mensualment la quantitat contemplada l'annex 1 de les taules salarials. Aquest concepte serà pel risc de portar diners al sobre. En cap cas es pot sancionar ni perjudicar econòmicament la realització de aquesta tasca.

Article 12. Prima de Productivitat

Es manté la prima de productivitat per ampolla repartida d'acord amb el tram contemplat a les taules salarials del annex 1.

Article 13. Pagues extraordinàries

Les empreses han de satisfer dues pagues extraordinàries segons taules de l'annex 1. Per la resta d'anys de vigència del present acord la seva quantitat serà la que resulti d'aplicar els increments d'acord amb l'article 10 del present acord. Per acord entre l'empresa i la RLT es podran prorratejar en 12 mensualitats.

A partir de 2018 la prima addicional de l'anterior conveni, un cop realitzat l'augment corresponent, queda inclosa al salari base mensual prorratejada en 15 pagues.

La meritació de la paga de juliol es de l'1 de gener fins el 30 de juny i la de nadal de l'1 de juliol fins el 31 de desembre.

Article 14. Paga de Beneficis

En concepte de participació de beneficis les empreses han de abonar anualment als seus treballadors/es en el mes de març, l'import d'acord amb la taula de l'annex 1 Per la resta d'anys de vigència del present acord la seva quantitat serà la que resulti d'aplicar els increments d'acord amb l'article 10 del present acord. Per acord entre l'empresa i la RLT es podran prorratejar en 12 mensualitats.

A partir de 2018 la prima addicional de l'anterior conveni, un cop realitzat l'augment corresponent, queda inclosa al salari base mensual prorratejada en 15 pagues.

Aquesta paga, per acord entre l'empresa i la RLT es podrà prorratejar en 12 mensualitats. La meritació d'aquesta paga es de l'1 d'abril de l'any anterior fins el 31 de març de l'any en curs.

Article 15. Dietes

El treballador/a, ha de percebre una dieta de 15€, en concepte de dieta per menjar, per cada desplaçament del seu lloc de treball habitual.

Article 16. Retribució de vacances

El salari a percebre durant el període de vacances és el següent:

- Salari Base
- Complement Personal
- Més la part proporcional de la prima de productivitat dels 11 mesos anteriors al seu gaudiment, o la part corresponent al temps treballat.

Capítol 5. Retens

Article 17. Servei de Guàrdia o Retén.

Aquelles empreses que tinguin un servei un servei de guàrdia o retén dels seus mecànics instal·ladors, hauran d'acordar amb la RLT la regulació d'aquest servei en el termini no superior a 3 mesos a la signatura del present acord. Alhora d'organitzar aquest servei hauran de tenir en compte les següents especificacions:

S'entén per servei de guàrdia o retén el temps durant el qual el treballador/a està a disposició de l'empresa fora de la seva jornada laboral, però localitzable en tot moment i amb l'obligació, en cas de ser cridat, d'atendre amb la major diligència possible les urgències del servei.

Dies de Retén.

El dia de Retén consisteix en aquell dia on el treballador/a ha de romandre localitzat per cobrir una emergència i tindran una compensació econòmica amb independència del nombre de serveis d'urgència que puguin sorgir durant el dia. El temps de retén no computarà com activitat laboral

Temps del Servei

El temps del servei emprat per la realització del servei d'urgència si que computa com activitat laboral, per la qual cosa s'haurà de compensar be amb temps de descans o compensació econòmica.

Aquests dies de retén podran ser en dia laborable o en dia festiu.

Capítol 6. Beneficis i Millores Socials

Article 18. Assegurança d'accidents, d'incapacitat i mort

S'acorda una assegurança d'accidents que ha de cobrir les quantitats següents:

- Per mort: 19.000€.
- Per invalidesa permanent: 25.000€.

Article 19. Assumptes Propis.

Tot el personal subjecte a aquest acord dins dels seus àmbits, tenen dret al gaudiments de dos dies personals d'assumptes propis l'any que es considerarà com a jornada efectiva de treball.

Article 20. Retirada del carnet de conduir

S'acorda que en cas de retirada del carnet de conduir produït per causes alienes a les persones treballadores i durant la jornada laboral i amb el vehicle de l'empresa, aquesta abonarà els salaris corresponents durant el temps que duri la retirada del carnet, fins un màxim de sis mesos.

Article 21. Certificats

L'empresa es farà càrrec dels tràmits per obtenir els certificats per la renovació del carnet de Mercaderies Perilloses o qualsevol altra certificació reglamentària per al transport de gas butà.

Article 22. Vestuari

L'empresa ha de facilitar a tot el personal dos jocs complets de roba de treball d'hivern i dos d'estiu.

Article 23. Situacions especials

Es respectaran totes aquelles condicions individuals més beneficioses que les

establertes en aquest conveni que per mutu acord o per decisió unilateral de l'empresa es tinguin a la signatura d'aquest acord.

Article 24. Contractació

Amb el que es refereix a la contractació s'estarà a allò disposat a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors. Es podran realitzar contractes de durada determinada d'un màxim de 12 mesos.

Article 25. Comissió Paritària.

La Comissió Paritària està integrada per dos representants de les persones treballadores i dos representants dels empresaris, qui designaran entre ells un secretari, més un suplent per cada part.

Cada part podrà designar assessors permanents o ocasionals amb un nombre màxim per cada organització signant. Així mateix la Comissió podrà acordar la designació d'un o més àrbitres externs per la solució d'algun conflicte determinat.

A més de les funcions de vigilància i interpretació, la Comissió haurà de mediar, conciliar o arbitrar, coneixent i donant solució a totes les qüestions o conflictes, individuals o col·lectius, que els hi siguin sotmesos per les parts.

Les qüestions i conflictes seran presentats a la Comissió a través de les organitzacions empresarials i sindicals signants del present conveni.

Article 26. Drets Sindicals

Ambdues parts acorden acollir-se sobre el tema sindical a allò disposat per la legislació vigent. No obstant, les hores sindicals mensuals que corresponguin per llei, es podran acumular en una bossa d'hores anual.

Article 27. Ultraactivitat

Les parts signants del present conveni col·lectiu acorden, que abans de la finalització del termini de vigència, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, la durada del qual s'acordarà mútuament per les parts. Durant aquest període continuarà essent d'aplicació el conveni vençut. Finalitzat el període de negociació, cadascuna de les parts podrà decidir que la negociació està exhaurida, quedant vigent aquest conveni mentre no se'n negociï un de nou, tant les clàusules normatives com les obligacionals.

Article 28. Solució extrajudicial de conflictes.

1. D'acord a l'establert a l'article 25 del present Conveni, ambdues part sotmetran a la Comissió Paritària les qüestions de la seva competència en matèria d'interpretació i aplicació del Conveni. Aquesta Comissió haurà de convocar-se en el termini d'una setmana des de la seva sol·licitud, i haurà d'emetre resolució en el termini d'una nova setmana. La resolució presa per la Comissió Paritària, podrà ser amb o sense avinença: En cas d'avinença, la resolució s'adoptarà per majoria simple de les parts. En cas de no avinença, haurà de sotmetre's la qüestió plantejada als òrgans de resolució extrajudicial de conflictes, existents en tot moment.

2. Per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

3. Per a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix el 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts recorreran a els procediments que hagués establerts en els acord interprofessionals d'àmbit autonòmic, prevists en l'art. 83 de la citada llei.

Article 29. Procediment per a la inaplicació salarial

D'acord amb els articles 82.3 i 85.3.c) de l'Estatut dels Treballadors; quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en una empresa, es podrà establir la inaplicació, total o parcial, de les condicions establerts en aquest

Conveni. Per poder-ho fer, caldrà portar a terme un període de negociació i consultes i arribar a un acord entre l'empresa i les persones treballadores.

En aquests supòsits, les empreses han de comunicar als representants legals de les persones treballadores o, altrament als seus treballadors i treballadores, les raons justificatives per dur a terme aquestes mesures. Aquesta comunicació, en el cas d'acord, s'ha de remetre per escrit a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

L'acord ha de determinar les noves condicions de treball aplicables a l'empresa; així com la seva durada, que no es pot perllongar més enllà del moment en què resulti d'aplicació la vigència d'un nou conveni col·lectiu.

En el cas que es produeixi un desacord durant el període de consultes; qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini de 30 dies per comunicar un pronunciament en relació a la mesura proposada.

En el cas que no s'assoleixi un acord al si de la Comissió Paritària del conveni; l'empresa i els representants de les persones treballadores podran recórrer als sistemes de mediació i arbitratge establerts al Tribunal Laboral de Catalunya, per mirar de solucionar les discrepàncies sorgides.

Article 30. Permisos i llicències.

Se estarà a allò que disposi la legislació actual, amb el matis de que els permisos legalment establerts es podran utilitzar en dies alterns.

Capítol 7. Règim disciplinari

Article 31. Règim disciplinari

En matèria de règim disciplinari s'estarà en lo disposat al capítol IV de "Acuerdo de cobertura de vacíos"

Annex 1.

Taula salarial per a l'any 2025

Any 2025 3,00% i 5,00%	Menscap de diners	Salari Base/Mes	Paga de Beneficis	Paga d'Estiu	Paga de Nadal	Salari Anual
Grup 1						
Cap Adm. de 1 ^a		1.496,68 €	1.245,81 €	1.245,81 €	1.245,81 €	21.697,62 €
Cap Adm. de 2 ^a		1.423,65 €	1.186,34 €	1.186,34 €	1.186,34 €	20.642,84 €
Oficial de 1 ^a		1.308,28 €	1.091,90 €	1.091,90 €	1.091,90 €	18.975,10 €
Oficial de 2 ^a		1.227,87 €	1.026,90 €	1.026,90 €	1.026,90 €	17.815,08 €
Auxiliar		1.111,32 €	1.111,32 €	1.111,32 €	1.111,32 €	16.669,80 €
Magatzemer		1.183,81 €	990,11 €	990,11 €	990,11 €	17.176,09 €
Carretoner		1.223,69 €	1.022,72 €	1.022,72 €	1.022,72 €	17.752,45 €
Grup 2						
Conductor Venedor	844,47 €	1.090,15 €	1.090,15 €	1.090,15 €	1.090,15 €	17.196,75 €
Oficial de 1 ^a		1.268,41 €	1.070,56 €	1.070,56 €	1.070,56 €	18.432,63 €
Oficial de 2 ^a		1.221,97 €	1.024,13 €	1.024,13 €	1.024,13 €	17.736,04 €
Mecànic Instal·lador	844,47 €	1.090,15 €	1.090,15 €	1.090,15 €	1.090,15 €	17.196,75 €

Ampolles per dia Repartides	Prima per ampolla+3,0%
-----------------------------	------------------------

De 0 a 70 ampolles repartides	0,078 €
De 71 a 140 ampolles repartides	0,142 €
De 141 a 175 ampolles repartides	0,173 €
De 176 a 200 ampolles repartides	0,205 €
Mes de 201 ampolles repartides	0,269 €
Ampolles Industrials	1 x 3
Menyscapte 2025	70,37 €

Taula salarial per a l'any 2026

Any 2026 2,5%	Menscap de diners	Salari Base/Mes	Paga de Beneficis	Paga d'Estiu	Paga de Nadal	Salari Anual
Grup 1						
Cap Adm. de 1 ^a		1.534,10 €	1.276,95 €	1.276,95 €	1.276,95 €	22.240,06 €
Cap Adm. de 2 ^a		1.459,24 €	1.216,00 €	1.216,00 €	1.216,00 €	21.158,91 €
Oficial de 1 ^a		1.340,99 €	1.119,20 €	1.119,20 €	1.119,20 €	19.449,48 €
Oficial de 2 ^a		1.258,56 €	1.052,57 €	1.052,57 €	1.052,57 €	18.260,46 €
Auxiliar		1.140,00 €	1.140,00 €	1.140,00 €	1.140,00 €	17.100,00 €
Magatzemer		1.213,41 €	1.014,86 €	1.014,86 €	1.014,86 €	17.605,49 €
Carretoner		1.254,28 €	1.048,29 €	1.048,29 €	1.048,29 €	18.196,26 €
Grup 2						
Conductor Venedor	865,58 €	1.117,41 €	1.117,41 €	1.117,41 €	1.117,41 €	17.626,67 €
Oficial de 1 ^a		1.300,12 €	1.097,33 €	1.097,33 €	1.097,33 €	18.893,44 €
Oficial de 2 ^a		1.252,52 €	1.049,73 €	1.049,73 €	1.049,73 €	18.179,44 €
Mecànic Instal·lador	865,58 €	1.117,41 €	1.117,41 €	1.117,41 €	1.117,41 €	17.626,67 €

Ampolles per dia Repartides	Prima per ampolla +3,0%
De 0 a 70 ampolles repartides	0,080 €
De 71 a 140 ampolles repartides	0,146 €
De 141 a 175 ampolles repartides	0,177 €
De 176 a 200 ampolles repartides	0,210 €
Mes de 201 ampolles repartides	0,276 €
Ampolles Industrials	1 x 3
Menyscapte 2025	72,132 €

Annex 2.

Conjunt planificat de mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Es desenvolupen a continuació el conjunt de mesures a les que fa referència el RD 1026/24 pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

1. Clàusula d' igualtat de tracte i no discriminació.

Les parts signants del present conveni reconeixen la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI, tant per raó de la orientació i identitat sexual com de l'expressió de gènere o característiques sexuals tal i com s'indica a l'article 59 del Conveni.

2. Accés a l' ocupació.

Es procurarà, mitjançant el recurs a la formació adequada de les persones que intervenen en els processos de selecció, erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de

les persones LGTBI.

3. Classificació i promoció professional.

Es declara el compromís de fer us de procediments de classificació, promoció professional i ascensos, de forma que no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI.

4. Formació, sensibilització i llenguatge.

S'integrarà en el catàleg formatiu mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació.

5. Les empreses a les que resulti d'aplicació el present Conveni i que no disposin d'un protocol específic per als supòsits d'assetjament o violència contra les persones LGTBI disposaran d'un termini màxim de 3 mesos o bé per adoptar-ne un o bé per incorporar aquests supòsits al protocol per a l'assetjament i la violència ja vigent en l'empresa.

6. Permisos i beneficis socials.

Ha estat analitzat el règim de permisos i beneficis socials existents al Conveni, convenint-se determinar que l'accés de les parelles de fet als supòsits de permisos inclouran expressament a tot tipus de parelles de fet amb independència del sexe de les persones que les integren.