



# SRT

INFORMACIÓN

Nº 52 - Diciembre - 2025 - srtcat.org

**POR UN CONVENIO  
JUSTO SRT**



**Acuerdo para garantizar**

**el poder adquisitivo y mantener**

**abierta la negociación del Convenio**

# Acuerdo para garantizar el poder adquisitivo de la plantilla en 2025 y mantener abierta la negociación del Convenio Colectivo del sector de ITV



La Comisión Negociadora del Convenio de ITV de Catalunya alcanzó este 15 de diciembre un **acuerdo de modificación parcial** que asegura una actualización salarial del 3% para el año 2025 y preserva el poder adquisitivo de las personas trabajadoras en un contexto marcado por la incertidumbre económica.

El acuerdo, firmado por la representación social y empresarial, incorpora también aumentos del 3% en antigüedad, dietas y kilometraje, así como una cláusula de revisión que podría añadir hasta un 1% adicional si el IPC de 2025 supera el 3%.

**Con ello, el sector consolida un marco retributivo estable para el próximo ejercicio.**

Durante la reunión, la parte empresarial trasladó la necesidad de disponer de un margen para resolver cuestiones técnicas externas al convenio.

Los sindicatos —entre ellos el SRT— aceptaron abrir un **breve paréntesis de trabajo interno**, destinado a reorganizar y reforzar sus propuestas de cara a la negociación completa del convenio para los años posteriores.

Este periodo permitirá:

- Revisar y actualizar las prioridades sindicales.
- Coordinar la estrategia conjunta.
- Incorporar adecuaciones normativas pendientes.

Según el SRT, *“este paréntesis no frena la negociación, sino que sirve para preparar un bloque sindical más sólido ante la siguiente etapa”*.

El acuerdo alcanzado es estrictamente **parcial** y no sustituye la negociación de conjunto del convenio. La mesa negociadora **permanece plenamente constituida** y retomará los trabajos en las próximas semanas

El SRT remarca que la firma del acuerdo *“no implica renunciar a ninguna de las reivindicaciones planteadas en la plataforma sindical, que siguen vigentes”*. **El acuerdo parcial, afirman, permite “asegurar estabilidad retributiva mientras se continúa trabajando por un convenio más justo y adaptado a las necesidades actuales del sector”**.

El SRT expresa su agradecimiento a todas las personas trabajadoras por el apoyo recibido y reafirma su compromiso de mantener una comunicación constante durante todo el proceso negociador.

## SRT solicita una Comisión Técnica Paritaria de Penosidad, Peligrosidad y Salud Laboral del Sector ITV de Cataluña



Desde el Sindicato Reformista de Trabajadores SRT, se ha propuesto en la mesa de negociación del VII convenio del sector de Iteuves la creación de una Comisión Técnica Paritaria de Penosidad, Peligrosidad y Salud Laboral del Sector ITV de Cataluña, donde:

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de una Comisión Técnica Paritaria, integrada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, con igual número de miembros por cada parte.
2. La Comisión tendrá por objeto:
  - Analizar las condiciones de penosidad, peligrosidad, toxicidad y esfuerzo físico y mental que concurren en las distintas funciones desempeñadas en las estaciones de ITV.
  - Recopilar y actualizar datos sobre evaluaciones de riesgos, mediciones higiénicas, exposición a agentes químicos y cancerígenos, niveles de ruido, temperaturas extremas, ergonomía, siniestralidad, absentismo y patologías derivadas del trabajo.
  - Elaborar un informe sectorial anual sobre salud laboral, envejecimiento y condiciones de trabajo, que servirá de base para la mejora de la prevención y para la eventual tramitación de expedientes ante el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
  - Promover, junto con la patronal estatal y las federaciones sindicales de ámbito estatal, la constitución de una Comisión Estatal Sectorial que estudie la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en el conjunto del sector ITV.
  - Formular recomendaciones y buenas prácticas en materia de prevención, salud laboral y envejecimiento activo.
3. La Comisión podrá recabar la colaboración del Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL), del INSST o de servicios de prevención especializados, así como solicitar estudios o auditorías externas.
4. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año y cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes. Se adscribirá a la Comisión Paritaria del Convenio, que ejercerá funciones de seguimiento y velará por el cumplimiento de sus acuerdos.
5. El tiempo dedicado por los miembros designados para la participación en esta Comisión se considerará tiempo efectivo de trabajo.
6. La Comisión tendrá derecho a solicitar a las empresas del sector los datos agregados y anónimos relativos a siniestralidad, enfermedades profesionales, índices de absentismo y resultados de las evaluaciones de riesgos, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
7. Las conclusiones y recomendaciones de la Comisión serán remitidas anualmente a las partes firmantes del convenio, al Departament de Treball de la Generalitat y, en su caso, al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

**Seguiremos informando de como esta propuesta se materializa en la negociación del Convenio**

## Applus+ impone un calendario desigual, discriminatorio y con exceso de horas.



La Tras las reuniones mantenidas en las últimas semanas para negociar el calendario laboral de 2026, desde el comité de empresa informan a toda la plantilla que La empresa ha decidido imponer el calendario sin acuerdo, rechazando todas las propuestas de equilibrio y corrección planteadas por el comité de empresa.

Durante la negociación, la empresa reconoció explícitamente que aplica criterios distintos según se trate de centros de la antigua ITV o de la antigua ECA argumentando que la antigua ECA no hace las horas que marca el convenio. Los delegados del comité de han recordado a la empresa que las horas que marca el convenio son horas máximas y que no hacerlas no quiere decir que se tengan que aplicar criterios diferentes entre personas trabajadoras de la misma empresa. La empresa está generando diferencias estructurales injustificadas en jornada, y descansos, entre centros y personas trabajadoras.

Por otro lado, en los centros de la antigua ITV, el calendario impuesto por la empresa supera las 1.768 horas anuales, incumpliendo de forma directa el Convenio Colectivo de ITV de Catalunya. Cuando los delegados han exigido a la empresa que se ajustara el calendario, la empresa respondió: "El trabajador que lo pida será compensado".

Esto demuestra desconocimiento o desprecio hacia la normativa: La jornada anual NO depende de que cada trabajador "lo pida". Debe venir corregida y ajustada en el calendario laboral. El comité de empresa considera que esta práctica de compensar las horas solo a los trabajadores que lo soliciten es absolutamente discriminatoria y organizativamente inaceptable.

La empresa además impone que el 23 de junio se trabaje a doble turno, agravando el exceso de horas en los calendarios laborales y obligando a trabajar por la tarde en un día como es la verbena de Sant Joan, donde otros años ha sido jornada reducida.

Finalmente, la empresa manifestó: "No vale la pena seguir reuniéndonos. Publicaremos los calendarios sin acuerdo." La empresa ha enviado a los centros de trabajo los calendarios sin la firma no conforme de los delegados del comité, confirmando la empresa con esta actitud la falta total de voluntad negociadora.

Desde el comité de empresa, rechazamos frontalmente el calendario impuesto, denunciamos el trato desigual entre centros, impugnaremos el exceso de horas ilegales, oponiéndonos al sistema de compensación discriminatorio y exigiendo criterios homogéneos de jornada, sábados y descansos para todas las personas trabajadoras y todos los centros por igual.

Todas las personas trabajadoras, independientemente del centro, deben tener las mismas garantías, los mismos derechos y la misma organización justa de jornada.