

RESUMEN PLATAFORMA SINDICAL DE CCOO Y UGT PARA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS 2025

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

- Incluir la actividad de elaboración de bebidas de leches vegetales.
- Incluir los CNAEs 1052, 1053 y 1054.
- Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

- Duración: Los efectos del presente Convenio regirán durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027, y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de su publicación en el BOE aunque los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025. Las empresas abonarán los salarios según las tablas firmadas el mes posterior a la firma del acuerdo y los atrasos correspondientes dentro de los dos meses posteriores a la firma del Convenio.

ARTÍCULO 6.- ESTRUCTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGLAS DE CONCURRENCIA

- Añadir al final del último párrafo: “...sin perjuicio de lo recogido en los artículos 84.3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores.” **(ADAPTACIÓN LEGAL)**

ARTÍCULO 8.- FACULTAD DE COMPENSACIÓN

- Establecer la imposibilidad de compensar y absorber los incrementos pactados en este Convenio.

ARTÍCULO 10.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

- Adaptar el punto 2, cambiando por la siguiente redacción:

“En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio. Las partes signatarias, de este Convenio se reunirán dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del Sexto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos.”

ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL

- Jornada laboral de lunes a viernes. En caso de tener que trabajar un sábado, las empresas deberán abonar un complemento adicional de 50€.
- Garantizar 48 horas de descanso consecutivo entre semanas.
- Reducción de la jornada hasta las 1700 horas anuales.
- El exceso de jornada derivado de la rebaja de la jornada anual, se llevará a días completos a disposición de las personas trabajadoras con el consiguiente preaviso.
- Rebajar de 120 horas a 90 horas de distribución irregular de la jornada (45 horas de aumento y 45 horas de reducción).
- Añadir que no se podrán realizar acumulación en jornada de 8 horas en los días de descanso semanal.
- Aclarar que, para poder dar descanso de jornada completa de 8 horas como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, se deberán de haber generado previamente esas 8 horas de ampliación.
- Se garantizará la flexibilidad horaria para las personas con responsabilidades de cuidado, permitiéndoles adaptar su jornada dentro de los márgenes establecidos por la empresa.
- Establecer condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, como por ejemplo periodos vacacionales de calendarios escolares, convenios reguladores jurídicos por divorcio, situaciones de enfermedades graves...
- Ampliar la reducción de jornada por cuidados de hijos a los 14 años.

ARTÍCULO 17.- PAUSA BOCADILLO

- 15 minutos, como tiempo efectivo de trabajo, para el personal con jornada diaria inferior a 6 horas.

ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

- Las realizadas en domingos y festivos se compensarán x2.

ARTÍCULO 20.- TRABAJO EN CÁMARAS

- Rebajar de -10 a 0 los grados para que le sea aplicado lo establecido en el art. 31 del RD 1561/1995 y demás disposiciones.
- Establecer un plus para el personal afectado por este artículo que en ningún caso será inferior al 30% del salario base ordinario, por las horas reales de presencia de la persona trabajadora en la cámara.
- Establecer protocolo por estrés térmico. Sobre todo, por altas temperaturas. Como en este sector hay personas trabajando a la intemperie convendría, al albur del cambio climático, acordar cómo proceder para la protección efectiva ante olas de calor.

ARTÍCULO 21.- VACACIONES

- Establecer que el 50% de las vacaciones sean a elección de la persona trabajadora pudiendo disfrutarlas en periodo de verano, navidades, etc.

ARTÍCULO 22.- LICENCIAS CON RETRIBUCIÓN

- Adaptar el texto al art. 37 del ET.
- Establecer las licencias en días laborables, excepto la licencia de matrimonio.
- Aumentar de 3 a 4 días de asuntos propios no recuperables.
- Aumentar la bolsa del punto f) a 32 horas anuales para acompañamiento de familiares de primer grado o familiar que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, a consulta médica, con la debida justificación.
- Establecer el tiempo necesario para asistir la persona trabajadora, a consulta médica.
- Eliminar la restricción para disfrutar los días de asuntos propios junto a festivos o vacaciones.
- Cuando las personas trabajadoras soliciten alguno de los días de asuntos propios, la empresa deberá contestar al menos con dos días laborables de antelación.
- Un día laborable por fallecimiento de familiares de tercer grado.

ARTÍCULO 23.- TRABAJO EN DOMINGO

- Limitar el trabajo en domingo a 2 veces al mes, 20 veces al año.
- Aumentar el preaviso de 4 a 5 días.

ARTÍCULO 24.- SALARIO BASE E INCREMENTO SALARIAL

- Incremento anual del 4% para cada uno de los 3 años de vigencia con cláusula de revisión salarial en lo que el IPC Real exceda del 3%, sin tope y con el pago de atrasos desde el 1 de enero de cada año.

ARTÍCULO 25.- PLUS NOCTURNIDAD

- Aumentar a un 40% plus por hora nocturna trabajada, calculada sobre el salario base hora de las tablas salariales, respetando a quien ya lo paga por encima y que no se pueda compensar ni absorber.

ARTÍCULO 28.- PRIMA POR DOMINGOS O FESTIVOS TRABAJADOS

- Aumentar a 100€ la prima de domingos y festivos y subir la prima de 25 de diciembre y 1 de enero a 200€.
- Establecer los días 24 y 31 de diciembre como festivos especiales equivalentes al 25 de diciembre y al 1 de enero.

ARTICULO 29.- SEGURO COLECTIVO

- Aumentar la prima derivada de enfermedad común hasta los 30.000€, equiparándola a la de accidente.
- Añadir el supuesto de enfermedad profesional en el seguro.
- Incrementar las cuantías anualmente con el mismo porcentaje que el incremento salarial.

ARTÍCULO 31.- DIETAS DE COMIDA Y ALOJAMIENTO

- Incrementar las cuantías a 20€ por el almuerzo, 7€ por el desayuno y 60€ por el alojamiento.

ARTÍCULO 32.- ENFERMEDAD COMÚN

- Complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

ARTÍCULO 33.- ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL

- Complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

ARTÍCULO 34.- COMPLEMENTOS ASISTENCIALES Y SOCIALES

- Complemento adicional de 25€ por día de hospitalización en caso de intervención quirúrgica.

ARTÍCULO 35.- AYUDA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Aumentar la cuantía a 100 euros mensuales para 2025 e incrementar anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio.
- Establecer el derecho al cobro de la ayuda en la discapacidad física con un 25% o más mientras el descendiente conviva en el domicilio familiar y carezca de recursos.
- Establecer el derecho al cobro de la ayuda en la discapacidad mental, psíquica o sensorial con un 25% o más.

ARTICULO 36.- EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJO O PERSONA A CARGO

- Nueva redacción incluyendo persona a cargo.

ARTÍCULO 37.- ACUMULACIÓN DE LACTANCIA

- Aumentar la generación y la posibilidad del disfrute hasta los 12 meses.

ARTÍCULO 55.- ASCENSOS DE PERSONAL

- Se garantizará la equidad salarial mediante auditorías retributivas anuales que permitan detectar y corregir posibles brechas salariales.

- En igualdad de puntuación final, realizar una discriminación positiva hacia el género menos representado en la categoría profesional.
- Se incorporará en los criterios de promoción la valoración de experiencia y capacidades adquiridas, evitando la penalización de interrupciones en la carrera profesional por motivos de conciliación.

ARTÍCULO 58.- GARANTÍAS DE LA FORMACIÓN

- Ampliar los derechos en formación.

ARTÍCULO 60 AL 67.- DERECHOS SINDICALES

- Aumentar el crédito sindical de la RLPT.
- Posibilidad de acumular con el Delegado/a sindical.
- Delegado/a sindical LOLS en centros de trabajo de más de 75 personas trabajadoras.
- Posibilidad de establecer una Comisión Sindical Intercentros.
- Información de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas.

ARTICULO 68.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS

- Adaptar texto

ARTÍCULO 74.- JUBILACIONES PARCIALES CON CONTRATO DE RELEVO

- El acceso a la jubilación parcial del personal que cumpla los requisitos será un derecho subjetivo las personas trabajadoras.

ARTICULO 75 y 76 DESCONEXION DIGITAL Y TELETRABAJO

- Nueva redacción

ARTÍCULO NUEVO.- PLUS DE TURNICIDAD

- Todo el personal que trabaje a 2 o más turnos de trabajo rotativos percibirá en concepto de Plus de turnicidad la cantidad de 100€ mensuales.

ARTÍCULO NUEVO.- PLUS DE PENOSIDAD POR RUIDO, ALTURA Y/O EXPOSICIÓN A AGENTES TÓXICOS

- Todas aquellas personas trabajadoras que estén expuestas a penosidad por ruido, altura y/o agentes tóxicos, percibirán un plus equivalente al 25% del valor de la hora ordinaria por cada uno de los 3 supuestos.

ARTÍCULO NUEVO.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

- En el seno de las empresas, junto con la RLPT, se analizará la posibilidad de que las personas trabajadoras de 55 o más edad puedan dejar de realizar noches y trabajo a turnos siempre que así lo solicite la persona trabajadora.

CAPÍTULO IX.- SALUD LABORAL

- Aumentar y reforzar la participación de la RLPT en la gestión de la Salud Laboral en la empresa. Evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Codecisión del servicio de prevención y de la mutua.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN

- Aumentar las funciones de esta comisión.
- Aumentar la protección a las mujeres víctimas de violencia de género.

PROTOCOLO Y MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

- Establecer un protocolo LGTBI.
- Incluir medidas concretas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

- Incremento adicional a la categoría Oficial / Especialista de 100€/año durante la vigencia del convenio.
- Creación de la categoría de encargado/a (jefe de equipo / maquinista) con un salario superior al de Oficial / Especialista.
- Creación de un plus de polivalencia para quienes realizan funciones superiores a las que realizan los Oficiales / Especialistas. (Responsabilidad, manejo de líneas y maquinaria compleja, formadores...)
- Reubicación del Oficial de laboratorio en el grupo de Otros técnicos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 9 (NUEVA) - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

MEDIO AMBIENTE

- Crear la figura del Delegado/a de Medio ambiente en las empresas.
- En los centros de trabajo se colocarán recipientes adecuados y se crearán PUNTOS LIMPIOS, para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

- Las empresas no podrán externalizar o subcontratar aquellas actividades que formen parte del núcleo principal de actividad del presente Convenio Colectivo descrito en su ámbito funcional.
- Para el resto de actividades y en el caso de que estas se produjesen, las empresas promoverán el compromiso de las contratadas o subcontratadas, la aplicación de unas condiciones laborales y salariales justas para las plantillas que vayan a realizar el servicio, estableciendo que estas apliquen al menos las condiciones del convenio sectorial de referencia.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- Las empresas utilizarán la herramienta pública que facilita el Ministerio de Trabajo para la valoración de los puestos de trabajo, que garantice y asegure que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

ADAPTACION DEL TEXTO DE ALGUNOS ART.