

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 27 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Minas de Aguas Teñidas, S.A.U.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Minas de Aguas Teñidas, S.A.U., (SANDFIRE MATSA), código del convenio 71103662012026, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 9 de marzo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

#### R E S U E L V O

Único: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 27 de abril de 2026.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

#### 5.º CONVENIO COLECTIVO SANDFIRE MATSA

2025-2028

En Almonaster la Real (Huelva), a 9 de marzo de 2026

#### P R E Á M B U L O

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo SANDFIRE MATSA, constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales.

El presente Convenio se suscribe por la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras con la voluntad de conseguir el desarrollo sostenible de SANDFIRE MATSA. Las partes signatarias de este convenio comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

En este sentido, la justicia social, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la transparencia son los principios que han regido las negociaciones del presente Convenio colectivo.

Por otra parte, se ensalzan valores como el respeto o la protección de la salud y el bienestar de la plantilla. Es por ello que la conciliación de la vida profesional y familiar y el rechazo al acoso, entre otros, juegan un papel fundamental en la regulación del presente Convenio, encontrándose muy activamente en las disposiciones del mismo.

Como resultado de esta visión compartida se ha obtenido el actual marco de condiciones de trabajo de SANDFIRE MATSA y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

El mantenimiento del empleo ha venido siendo la práctica habitual y una de las máximas prioridades de la Empresa a lo largo de los años. Es intención de ambas partes,

siempre que la situación económica así lo permita, continuar con esta línea de actuación, para lo cual se reconoce la negociación colectiva y el diálogo social como procedimientos idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que eventualmente fueran necesarios, sin que los mismos deban llegar a suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que resulten afectadas.

Asimismo, la buena fe y el respeto hacia la totalidad de las personas que forman parte de esta Empresa han estado presente durante todo el proceso de negociación entre las partes firmantes.

## CAPÍTULO PRIMERO

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la empresa Minas de Aguas Teñidas, S.A.U. (SANDFIRE MATSA), en sus actuales centros de trabajo, así como a cualquier otro centro de trabajo que la empresa pudiera crear dentro del territorio español afectando a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de producción, mantenimiento, administración y cualesquiera otras radicadas en el centro de trabajo de referencia y estén incluidas en el ámbito personal del mismo.

#### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio es de ámbito de empresa y tiene por objeto regular durante su vigencia las relaciones sociales, económicas y laborales, entre la empresa SANDFIRE MATSA y sus personas trabajadoras.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio Colectivo el personal de alta dirección y personal directivo, incluyéndose a aquellas personas trabajadoras que desempeñen el puesto de Especialistas, Técnicos/as, Técnicos/as Especialistas, Supervisores/as, y Técnicos/as Senior, Jefe/as Departamento, Gerente/as y Directivos/as recogidos en el Grupo profesional V de Dirección y mandos, para las que se estará al contenido de sus contratos y a las condiciones pactadas individualmente referenciadas en el acuerdo marco que figura como Anexo VI. No obstante, al colectivo de Supervisores/as, Técnicos/as y Especialistas del Grupo V, se les aplicará el Capítulo quinto, el artículo 18, el artículo 34 y los Capítulos séptimo, octavo y noveno del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de los efectos económicos para determinados pluses o beneficios para cuyo devengo se estará a lo dispuesto en este texto.

#### Artículo 4. Denuncia y revisión.

La denuncia del Convenio Colectivo se podrá efectuar por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, mediando escrito dirigido a la otra parte antes del último mes de vigencia del convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática por períodos anuales. Denunciado este Convenio Colectivo, la comisión negociadora del nuevo convenio deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses desde la finalización de la vigencia de este Convenio Colectivo. La negociación del nuevo convenio se llevará a cabo durante un período no superior a doce meses a partir de la constitución de la comisión negociadora.

Para la resolución de las discrepancias que puedan surgir durante la sustanciación de la negociación del nuevo convenio, las partes se someten a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**Artículo 5. Condiciones ad personam.**

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en conjunto y globalmente, resulten más beneficiosas que lo previsto en el presente Convenio, en el bien entendido que tal garantía se mantendrá exclusivamente en favor de la persona o personas que actualmente disfruten de dicha situación.

**Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las retribuciones que se establezcan en este Convenio compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza en origen de su existencia.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si en el ejercicio de las facultades conferidas por la legislación vigente, la autoridad laboral o jurisdiccional declarase la nulidad de algunas de las cláusulas del convenio, las partes volverán a reunirse con el fin de negociar nuevamente dichas cláusulas y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

**Artículo 8. Comisión Paritaria y mediación de conflictos.**

Se acuerda la creación de una Comisión mixta paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión se constituirá en el plazo de 10 días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y tendrá las siguientes funciones específicas:

1.º Interpretación, desarrollo, adaptación y, en su caso, propuestas de modificación del contenido del Convenio Colectivo.

2.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

3.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

4.º Fijar los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas sin acuerdo en procesos relativos a modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de condiciones de convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros de la representación de las personas trabajadoras firmantes del Convenio y tres de la Empresa, si bien en caso de incomparecencia de alguno de los miembros de las distintas representaciones, con el objeto de mantener la paridad de la Comisión, cada una de las representaciones contará con tres votos con independencia del número de asistentes a la reunión.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de ocho días naturales a partir de la fecha de petición.

De las reuniones que celebre la Comisión, se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo, reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte. Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, podrán estas, a partir de ese momento, iniciar la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente.

Los miembros de la comisión a efectos del orden de las sesiones y levantamiento de acta elegirán de entre ellos un presidente y un secretario.

Si el presidente pertenece a la representación social, el secretario deberá pertenecer a la representación de la Empresa y viceversa.

Cada representación podrá acudir con asesores, que tendrán voz pero no voto, cuyo número no podrá exceder de tres por cada representación.

En caso de no alcanzarse acuerdo por la Comisión, para la resolución de los conflictos o discrepancias las partes se comprometen a someterlas a procedimiento de conciliación-mediación ante el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que lo sustituya, con carácter previo a cualquier medida de conflicto colectivo y/o de índole judicial.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Organización del trabajo

#### Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de las personas trabajadoras y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representantes de las personas trabajadoras cuando así venga exigido por disposición que resulte de aplicación.

#### Artículo 10. Grupos profesionales funcionales.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que continuación se especifican, serán clasificadas en grupos profesionales. En dicha clasificación se valorarán los siguientes factores:

1. Titulación y conocimientos: Formación básica y complementaria necesarias para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia adquirida en el desarrollo profesional.

2. Autonomía del trabajo: Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica.

3. Complejidad de la posición: Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

4. Nivel de impacto: Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

5. Nivel de interdependencia: Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas,

cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

6. **Encuadre operativo:** Referido a las herramientas operativas de las que el puesto dispone para su correcto funcionamiento. Estas herramientas pueden estar basadas en políticas de la compañía, procedimientos y normas o instrucciones. El grado de complejidad vendrá valorado por la mayor o menor definición de este encuadre operativo.

7. **Riesgo Asociado:** Valorable en cuanto el titular se ve afectado por riesgos desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. El mayor o menor conocimiento de las normas de seguridad, así como de las actuaciones pertinentes nos marcará el grado de valoración de este aspecto.

8. **Competencias profesionales:** Capacidades que tienen las personas trabajadoras para poner en práctica todos sus conocimientos, habilidades y valores de la empresa en el ámbito laboral.

Con carácter general la persona trabajadora desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte, así como cualquier otra función que le sea asignada por su superior jerárquico necesaria para la organización del trabajo del departamento siempre que sean funciones atribuibles al grupo profesional de pertenencia.

Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en esta norma, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad dedique mayor tiempo. La enumeración de los grupos profesionales y niveles que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. La clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

Atendiendo a las particularidades del sector y de la Empresa se han organizado 5 grupos profesionales, en atención al ámbito donde se desarrolla el trabajo, la posibilidad de compartir objetivos y tareas y la finalidad última de los procesos dentro de la actividad productiva de la compañía:

Todas las funciones que a continuación se detallan se hacen a título enunciativo y no limitativo.

Cualquier persona trabajadora podrá desempeñar funciones de niveles inferiores sin que se vea afectada su retribución salarial.

Las personas trabajadoras podrán desempeñar funciones de nivel superior por un periodo máximo de 30 días al año.

**1.º Grupo profesional de operación de interior:**

Quedan encuadradas dentro de este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que realizan funciones relacionadas con los procesos de extracción de mineral mediante maquinaria y/o equipos de trabajo, logística de explosivos y combustibles, control de calidad de elementos de sostenimiento, control de leyes y muestreo, desarrollando su trabajo fundamentalmente en interior de mina.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional estarán encuadradas en los siguientes niveles:

- Nivel V Grupo de operación interior: se encuadrarán en este nivel las personas trabajadoras que, contando con alto grado de experiencia y conocimientos suficientes, realicen funciones de manejo de maquinaria en los equipos de Jumbo, Cabletec, Simba Producción (incluye operación Teleremote), Maquinista de frente de arranque (incluye operación Teleremote), Bulonadora, Pistas, Pala carga Camiones y Desarrollo, como aquellas que realicen funciones de Artillero I con total autonomía y supervisión reducida. Entre las tareas a desarrollar se encuentran mantener el control y la limpieza en su área. Podrán apoyar temporalmente en otras áreas de proceso en las cuales esté capacitada.

- Nivel IV Grupo de operación interior: Se encuadrarán en este nivel aquellas personas trabajadoras que, contando con alto grado de experiencia y conocimientos suficientes, realicen funciones de manejo de maquinaria en los equipos de Camión, Saneadora, en interior de mina con plena autonomía y con supervisión reducida. Entre las tareas a desarrollar se encuentran mantener el control y la limpieza en su área. Podrán apoyar temporalmente en otras áreas de proceso en las cuales esté capacitada.

- Nivel III Grupo de operación interior: Se encuadrarán en este nivel aquellas personas trabajadoras que, contando con alto grado de experiencia y conocimientos suficientes, realicen funciones de Operador Geología, Operador Geotecnia, con plena autonomía y con supervisión reducida. En este nivel estarán encuadradas aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de operador/a de control de sostenimiento, control de leyes y muestreo. Entre las tareas a desarrollar se encuentran mantener el control y la limpieza en su área. Podrán apoyar temporalmente en otras áreas de proceso en las cuales esté capacitada.

- Nivel II Grupo de operación interior: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que realicen las funciones de Auxiliar que, sin requerir titulación ni experiencia, desempeñen funciones básicas o complementarias, de apoyo o ayuda a cualquier puesto en la operación de mina, con alto grado de dependencia y supervisión. En este nivel estarán encuadradas aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de Auxiliar de control de sostenimiento, control de leyes y muestreo y auxiliares de equipos de mina, reparto de materiales y marcado de voladuras. Las personas trabajadoras que ostenten más de 2 años de experiencia en el Nivel II percibirán un importe mensual equivalente al 50% de la diferencia retributiva mensual existente entre Nivel II y Nivel III, importe que se encuentra incorporado en el salario base previsto para este nivel II en las tablas salariales anexadas, conforme se hizo en el anterior convenio. El importe del salario base para este nivel II previsto en las tablas salariales es para aquellas personas trabajadoras que ostenten más de 2 años de experiencia en el Nivel II.

- Nivel I Grupo de operación interior: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que desempeñan funciones básicas o complementarias, de apoyo o ayuda a cualquier puesto en la operación de mina, con alto grado de dependencia y supervisión. Con un máximo de 1 año en el desempeño de las funciones propias de su nivel corresponderá su adscripción automática al Nivel II de este grupo.

- Nivel 0 Grupo de iniciación de operación de interior: Estarán incluidas en este grupo profesional las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa para iniciarse en las tareas propias de la actividad de operaciones en el interior de mina en cualquiera de los puestos del grupo de operación de interior, sin experiencia previa o por no alcanzar la experiencia requerida para cada uno de los puestos de trabajo conforme a su nivel.

El trabajo está estandarizado y existen instrucciones claramente aplicables, exigiéndose solo cierta iniciativa o aportación personal para desarrollar y completar las tareas.

Transcurridos 2 años de prestación efectiva de servicios desde la adscripción de las personas trabajadoras al grupo de iniciación, corresponderá su adscripción a su Nivel según su puesto de trabajo. No obstante, lo anterior será requisito indispensable que no haya sido sancionada por ningún motivo relacionado con seguridad durante el periodo de permanencia en SANDFIRE MATSA para poder ascender al nivel que le corresponde por su puesto.

Para el cómputo de los 2 años efectivos de prestación de servicios de adscripción al Nivel de iniciación a efectos de ascenso a un nivel superior, es relevante que no hayan existido ausencias, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa aleja a la persona trabajadora de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para el ascenso de Nivel, por lo que en los supuestos de suspensión de la relación laboral o no prestación de servicios, por cualquier motivo, interrumpirán el cómputo del mismo.

Las personas trabajadoras que presten servicios en el nivel de iniciación percibirán, durante el primer año, un 65% de la retribución prevista para el puesto de trabajo en la que la persona trabajadora se esté iniciando y, para el segundo año, un 80% de esa retribución. Los porcentajes previstos en el presente párrafo aplicarán a partir de la firma del presente convenio colectivo.

2.º Grupo profesional de operación de exterior:

Quedan encuadrados dentro de este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que realicen funciones relacionadas con los procesos de tratamiento en Planta de Mineral, laboratorios, Plantas de Pasta y Gunita, Geología de Exploración, Instalaciones de Proyectos, desarrollando fundamentalmente su trabajo en las instalaciones de superficie.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional estarán encuadradas en los siguientes niveles:

- Nivel IV Grupo de operación exterior: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que realicen funciones en las áreas de procesamiento de mineral, áreas auxiliares y de áreas de soporte en superficie, que contando con alto grado de experiencia y conocimiento suficientes, desempeñen las funciones equivalentes a las de Nivel III de este mismo grupo en cuatro áreas o especialidades, siendo dos de ellas Cuarto Control, Molienda y o Flotación. Para los laboratorios dependerá del conocimiento y uso de técnicas avanzadas de análisis. Deberá tener una experiencia mínima de 4 años. Las personas trabajadoras de este nivel IV de Proyectos, deberán acreditar una experiencia mínima de 4 años como operadoras del Nivel III, y estar capacitadas para realizar trabajos de supervisión tanto de mantenimiento de las instalaciones, como de operación y limpieza de las mismas durante el relevo correspondiente, con un mínimo de 6 operadores a su cargo.

- Nivel III Grupo operación exterior: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que realicen funciones en las áreas de procesamiento de mineral, áreas auxiliares y de áreas de soporte en superficie y en Proyectos que contando con experiencia y conocimiento suficientes serán responsable en su área de mantener el control y la limpieza. Pueden apoyar temporalmente en otras áreas en las cuales esté total o parcialmente capacitada.

Debe realizar el trabajo con plena autonomía, comunicar las anomalías observadas en los equipos del área para que puedan ser corregidas y afecten de la menor manera posible al funcionamiento normal de la instalación y con supervisión reducida.

Deberá tener una experiencia mínima de 2 años.

- Nivel II Grupo operación exterior: Personal que sin requerir titulación, pero con experiencia previa desempeña funciones básicas o complementarias, de apoyo o ayuda a cualquier puesto en las operaciones que se desarrollen en las instalaciones de tratamiento de mineral, auxiliares y de soporte al tratamiento y Proyectos con dependencia y supervisión. Deberá tener una experiencia mínima de un año.

- Nivel I Grupo operación exterior: Personal que desempeña funciones básicas o complementarias, de apoyo o ayuda a cualquier puesto en las operaciones que se desarrollen en las instalaciones de tratamiento de mineral y Proyectos y áreas auxiliares y de soporte, con dependencia y supervisión.

Transcurrido un año en el desempeño de las funciones propias del nivel, corresponderá su adscripción automática al Nivel II.

- Nivel 0 Grupo de iniciación de operación de exterior: Estarán incluidos en este grupo profesional las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa para iniciarse en las tareas propias de la actividad de operaciones en el exterior de mina en cualquiera de los puestos del grupo de operación de exterior, sin experiencia previa o por no alcanzar la experiencia requerida para cada uno de los puestos de trabajo conforme a su nivel.

El trabajo está estandarizado y existen instrucciones claramente aplicables, exigiéndose solo cierta iniciativa o aportación personal para desarrollar y completar las tareas.

Transcurridos 2 años de prestación efectiva de servicios desde la adscripción de la persona trabajadora al grupo de iniciación, corresponderá su adscripción a su Nivel según su puesto de trabajo. No obstante, lo anterior será requisito indispensable que no haya sido sancionada por ningún motivo relacionado con la seguridad durante el periodo de permanencia en SANDFIRE MATSA para poder ascender al nivel que le corresponde por su puesto.

Para el cómputo de los 2 años efectivos de prestación de servicios de adscripción al Nivel de iniciación a efectos de ascenso a un nivel superior, es relevante que no hayan existido ausencias, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa aleja a la persona trabajadora de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para el ascenso de Nivel, por lo que en los supuestos de suspensión de la relación laboral o no prestación de servicios, por cualquier motivo, interrumpirán el cómputo del mismo.

Las personas trabajadoras que presten servicios en el nivel de iniciación percibirán, durante el primer año, un 65% de la retribución prevista para el puesto de trabajo en la que la persona trabajadora se esté iniciando y, para el segundo año, un 80% de esa retribución. Los porcentajes previstos en el presente párrafo aplicarán a partir de la firma del presente convenio colectivo.

### 3.º Grupo profesional de Mantenimiento:

Quedan encuadrados dentro de este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollen funciones de mantenimiento y/o reparación, desarrollando su trabajo tanto en el interior como en el exterior de la mina.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles:

- Nivel IV Grupo profesional mantenimiento: Personal que contando con alto grado de experiencia superior a tres años y una Formación Profesional de grado superior, desempeña las funciones equivalentes debiendo tener en cuenta la efectividad de la reparación, coordinando y dirigiendo equipos de trabajo, con total autonomía y supervisión reducida. También realizará el mantenimiento preventivo de los equipos e instalaciones bajo su responsabilidad. Si su incorporación a la empresa ha sido con anterioridad a la publicación de este convenio, no se tendrá en cuenta a efectos de promoción el requisito de la titulación académica.

- Nivel III Grupo profesional mantenimiento: Personal que por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones de mantenimiento, reparación y limpieza de maquinaria, útiles y herramientas que exijan especial preparación y que realizan tareas según instrucciones concretas, con poco grado de dependencia y supervisión. Aunque realice tareas con instrucciones concretas, requiriere en el desempeño de sus funciones conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución y apoyo en todo momento al Supervisor. Deberá tener una experiencia mínima de 2 años y una formación mínima en Formación Profesional de Grado Medio. Si su incorporación a la empresa ha sido con anterioridad a la publicación de este convenio, no se tendrá en cuenta a efectos de promoción el requisito de la titulación académica.

- Nivel II Grupo profesional mantenimiento: Personal que, con o sin titulación, por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones de mantenimiento, reparación y limpieza de maquinaria, útiles y herramientas que no exijan especial preparación y que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia y supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquéllos que signifiquen mera aportación de esfuerzo físico. Y del mismo modo, aquéllos que realizan funciones complementarias o de carácter auxiliar. Deberá tener una experiencia mínima de un año. Si su incorporación

a la empresa ha sido con anterioridad a la publicación de este convenio, no se tendrá en cuenta a efectos de promoción el requisito de la titulación académica.

- Nivel I Grupo profesional mantenimiento: Personal de nuevo ingreso que desempeña funciones básicas o complementarias, de apoyo o ayuda a cualquier puesto en las operaciones de mantenimiento, con dependencia y supervisión.

Transcurridos un año en el desempeño de las funciones propias de su nivel, corresponderá su adscripción automática al nivel II.

- Nivel 0 Grupo de iniciación de mantenimiento: Estarán incluidos en este grupo profesional las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa para iniciarse en las tareas propias de la actividad mantenimiento en cualquiera de los puestos del grupo de mantenimiento, sin experiencia previa o por no alcanzar la experiencia requerida para cada uno de los puestos de trabajo conforme a su nivel.

El trabajo está estandarizado y existen instrucciones claramente aplicables, exigiéndose solo cierta iniciativa o aportación personal para desarrollar y completar las tareas.

Transcurrido 2 años de prestación efectiva de servicios desde la adscripción de la persona trabajadora al grupo de iniciación, corresponderá su adscripción a su Nivel según su puesto de trabajo. No obstante, lo anterior será requisito indispensable que no haya sido sancionada por ningún motivo relacionado con seguridad durante el periodo de permanencia en SANDFIRE MATSA para poder ascender al nivel que le corresponde por su puesto.

Para el cómputo de los 2 años efectivos de prestación de servicios de adscripción al Nivel de iniciación a efectos de ascenso a un nivel superior, es relevante que no hayan existido ausencias, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa aleja a la persona trabajadora de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para el ascenso de Nivel, por lo que en los supuestos de suspensión de la relación laboral o no prestación de servicios, por cualquier motivo, interrumpirán el cómputo del mismo.

Las personas trabajadoras que presten servicios en el nivel de iniciación percibirán, durante el primer año, un 65% de la retribución prevista para el puesto de trabajo en la que la persona trabajadora se esté iniciando y, para el segundo año, un 80% de esa retribución. Los porcentajes previstos en el presente párrafo aplicarán a partir de la firma del presente convenio colectivo.

#### 4.º Grupo profesional de Administrativos y Almaceneros:

Quedan encuadrados dentro de este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que realicen tareas propias de administración, gestión de información, introducción de datos en sistemas y mantenimiento de sistemas informáticos, desarrollando sus funciones tanto en los departamentos de operación como en los departamentos de servicios.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles:

- Nivel III Grupo profesional administrativos y almaceneros: Se encuadran en este nivel las personas trabajadoras que, contando con conocimientos y experiencia suficiente, realicen su desempeño en almacén, efectuando los procesos completos de descarga y despacho, usando herramientas mecánicas o tecnológicas, trabajando de forma automática con iniciativa y razonamiento. Realizará actividades de almacenamiento, pesaje, distribución, registro y comprobación de mercancía, entrega y recogida de material, realizando inventariado y control de stock, así como vigilancia, control y limpieza de su área. Deberá tener una experiencia mínima de 2 años.

- Nivel II Grupo profesional administrativos y almaceneros: Se encuadran en este nivel las personas trabajadoras que realicen tareas de administración, organización, gestión, funciones administrativas, contables u otras análogas utilizando o no para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades

00336887

administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares. Realizarán funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas y concretas y siguiendo un método de trabajo, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de avanzado y pudiendo requerir la coordinación interdepartamental. Deberán tener una experiencia mínima de al menos 4 años.

- Nivel I Grupo profesional administrativos y almaceneros: Se encuadrarán en este nivel las personas trabajadoras que realicen tareas de administración, organización, gestión, funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando o no para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares. Deberá tener una experiencia mínima de 2 años. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

- Nivel 0 Grupo de iniciación de administración: Estarán incluidos en este grupo profesional las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa para iniciarse en las tareas propias de la actividad de administración en cualquiera de los puestos del grupo, sin experiencia previa o por no alcanzar la experiencia requerida para cada uno de los puestos de trabajo conforme a su nivel. El trabajo está estandarizado y existen instrucciones claramente aplicables, exigiéndose solo cierta iniciativa o aportación personal para desarrollar y completar las tareas.

Transcurridos 2 años de prestación efectiva de servicios desde adscripción de la persona trabajadora al grupo de iniciación, corresponderá su adscripción a su Nivel según su puesto de trabajo. No obstante, lo anterior será requisito indispensable que no haya sido sancionada por ningún motivo relacionado con seguridad durante el periodo de permanencia en SANDFIRE MATSA para poder ascender al nivel que le corresponde por su puesto.

Para el cómputo de los 2 años efectivos de prestación de servicios de adscripción al Nivel de iniciación a efectos de ascenso a un nivel superior, es relevante que no hayan existido ausencias, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa aleja a la persona trabajadora de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento resulta determinante para el ascenso de Nivel, por lo que en los supuestos de suspensión de la relación laboral o no prestación de servicios, por cualquier motivo, interrumpirán el cómputo del mismo.

Las personas trabajadoras que presten servicios en el nivel de iniciación percibirán, durante el primer año, un 65% de la retribución prevista para el puesto de trabajo en la que la persona trabajadora se esté iniciando y, para el segundo año, un 80% de esa retribución. Los porcentajes previstos en el presente párrafo aplicarán a partir de la firma del presente convenio colectivo.

#### 5.º Grupo profesional de Dirección y Mandos:

Se encuadran dentro de este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que, estando en posesión de un título académico y/o con las competencias requeridas para ello, desempeñen funciones propias de su titulación, de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de los productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión y/o desarrollen cometidos que impliquen planificar, organizar, coordinar e integrar las actividades rectoras del funcionamiento de la Empresa. Podrán pertenecer a cualquier departamento de la empresa y serán de libre designación por parte de la misma.

Se incluyen expresamente en este grupo profesional las siguientes posiciones y puestos: Especialistas, Técnicos/as, Técnicos/as Especialistas, Supervisores/as, y Técnicos Senior, Jefe/as Departamento, Gerente/as y Directivos/as.

Artículo 11. Movilidad dentro del grupo profesional de pertenencia.

La movilidad funcional dentro de cada grupo no tendrá otras limitaciones legales que las establecidas en el artículo 39 del ET. Esta movilidad se retribuye mensualmente mediante el plus de polivalencia funcional, en los supuestos que esta aplique.

Artículo 12. Formación.

1. La empresa elaborará un plan de formación individual y/o colectivo que responderá a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo, adecuación a las innovaciones tecnológicas y potenciación de la cualificación profesional de la persona trabajadora posibilitando la ampliación de sus conocimientos técnicos, habilidades y destrezas, todo ello encaminado a dar respuesta a la mejora de los niveles de productividad, sin que esto pueda implicar una promoción o encuadramiento en nivel superior. En este plan se incluirá la formación en prevención de riesgos laborales relacionados con los puestos de trabajo. La formación que afecte a materia preventiva sobre riesgos laborales es obligatoria dentro de la jornada laboral.

2. Dicho plan de formación será presentado a los representantes legales de las personas trabajadoras, con indicación de fechas y horarios de iniciación y finalización, siempre que sea posible.

3. La formación se llevará a cabo dentro de la jornada laboral.

4. La formación fuera de la jornada de trabajo habrá de planificarse para que no altere la distribución de la jornada y en cualquier caso, solo podrá exigirse a la persona trabajadora buena disposición respecto de su asistencia, no pudiendo condicionarse el tiempo de descanso y las actividades particulares o familiares de las personas trabajadoras a las necesidades formativas de la Empresa. Siendo la asistencia de la persona trabajadora respecto de las acciones formativas que la empresa disponga fuera de la jornada laboral totalmente voluntaria. En el supuesto de que se realicen fuera de la jornada laboral, sobre todo para el personal que trabaja a turnos, se abonará el 50% del precio de hora siempre y cuando la formación sea a continuación de su jornada laboral y el 100% del precio hora cuando esto no pueda ser así y voluntariamente acuda la persona trabajadora. Se entiende por continuación de la jornada laboral cuando entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la actividad formativa no media más de 1 hora.

5. Una vez establecido el cómputo anual de la jornada laboral de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en función del calendario de trabajo que les corresponda realizar, en el caso de que existan jornadas de trabajo inferiores a las pactadas en el presente convenio, se planificarán a lo largo de año formaciones para cubrir las horas necesarias hasta llegar a la jornada pactada, con el objeto de capacitar a las personas trabajadoras que forman parte de todo el colectivo afectado por el presente Convenio, considerándose dichas horas, como horas efectivas de trabajo y por lo tanto de obligado cumplimiento.

Artículo 13. Cobertura de vacantes y nuevos puestos.

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se publicarán a través de los canales de comunicación habituales en la Empresa las vacantes a cubrir y los requisitos necesarios para cubrirlas, pudiéndose presentar todas las personas trabajadoras que reúnan las condiciones exigidas, independientemente del Grupo profesional al cual pertenezcan. Si no se cubren internamente se realizará un proceso de selección externo. Quedan excluidas de este sistema todas las vacantes producidas para personal de confianza de la empresa, es decir personal del Grupo de dirección y mandos que no está afectado por este Convenio Colectivo. El Comité de Empresa podrá hacer las recomendaciones que considere oportunas, las cuales podrán ser tomadas en consideración por parte de la Dirección de la Empresa.

**CAPÍTULO TERCERO****Ingresos y contratación****Artículo 14. Período de prueba.**

Podrán concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para el resto de personal.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Terminado el periodo de prueba, sin desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como de permanencia en la empresa.

Con una semana de antelación y a efectos recordatorios, la Empresa informará a la persona trabajadora de la fecha de finalización del periodo de prueba.

**Artículo 15. Contratación.**

La contratación de la persona trabajadora se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la legislación vigente, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

El departamento de RRHH, facilitará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras todas las copias básicas de los contratos de trabajo realizados.

**Artículo 16. Preaviso.**

En caso de que la persona trabajadora desee extinguir su contrato de trabajo de forma voluntaria, y, aunque esta haya tenido una duración inferior a un año, deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos y en caso de incumplimiento total o parcial del periodo de preaviso la empresa deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido.

En el supuesto de contratos temporales de duración superior a seis meses, salvo los de interinidad, la empresa deberá preavisar a la finalización del contrato con quince días de antelación a la fecha de su extinción, debiendo en caso de incumplimiento abonar a la persona trabajadora el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido.

**CAPÍTULO CUARTO****Régimen económico****Artículo 17. Conceptos retributivos.**

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio estará estructurada en los conceptos que a continuación se detallan:

**17.1. Salario base.**

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que las personas trabajadoras percibirán por razón de su grupo profesional y nivel. Estará constituido por la cuantía recogida en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. Se devengará mensualmente. A efectos de conocer el origen del referido importe, señalar que para la determinación de su importe se integró en anteriores negociaciones colectivas las cuantías de los antiguos «salario base» y «complemento personal», desapareciendo este último para el personal que lo percibía actualmente y otorgándole un nuevo significado.

**17.2. Plus polivalencia funcional.**

Este plus retribuye la eventual realización de funciones de otros puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional. Dadas las especiales características del sector que exige con habitualidad el desempeño de funciones polivalentes, este plus se abonará de forma mensual en la cuantía que viene reflejada en el Anexo I.

00336887

### 17.3. Plus asistencia y transporte.

Todas las personas trabajadoras que se desplacen para acudir a su puesto de trabajo tendrán derecho al percibo de este plus. Se abonará en la cuantía establecida en el Anexo I siempre que la persona trabajadora preste servicios efectivos todos los días laborables del mes natural.

Cuando la persona trabajadora falte al trabajo por cualquier circunstancia, justificada o injustificada y sea cual sea la causa (excepto crédito horario sindical) el importe de este plus se reducirá proporcionalmente por cada día de ausencia, atendiendo a su devengo mensual.

Para la determinación de su importe se integraron en anteriores negociaciones colectivas los antiguos «plus de asistencia y puntualidad» y «plus transporte», desapareciendo este último a todos los efectos.

### 17.4. Plus turnos.

El personal que desempeña su trabajo en régimen de turnos rotativos percibirá dicho plus de forma mensual, cuyo importe de dicho plus está fijado en el Anexo I.

La percepción de dicho plus estará supeditada a que se realice el trabajo, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, o en turnos rotativos de mañana y tarde.

No se percibirá dicho plus cuando se realice la jornada recogida en el artículo 29.1 del presente convenio.

El plus de turnos recoge la prestación de servicios en días festivos coincidentes con los turnos de trabajo.

### 17.5. Plus Nocturnidad.

Aquel personal que trabaje por la noche, entendiéndose por noche el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, cobrará un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado según importe fijado en la tabla del Anexo I.

En caso de realizarse el trabajo únicamente durante parte del horario nocturno antes indicado, se percibirá el plus proporcionalmente a las horas trabajadas en el intervalo horario indicado. El plus de nocturnidad será compatible con el plus de turnos siempre que la persona trabajadora, además de trabajar por la noche en el horario indicado, preste servicios en régimen de turnos rotativos.

El plus de nocturnidad únicamente se percibirá por noche efectivamente trabajada por lo que no se cobrará en vacaciones, en licencias retribuidas o cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo.

### 17.6. Plus bajada a mina.

Aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en el interior de mina cobrarán mensualmente el plus de bajada a mina que se recoge en el Anexo I de este Convenio.

### 17.7. Plus adicional de bajada a mina.

Se abonará el plus adicional de bajada a mina a aquellas personas trabajadoras que presten servicios más del 50% de su jornada mensual en el interior de mina. El importe para este plus es el fijado en el Anexo I.

### 17.8. Plus disponibilidad (Retén o Guardia).

Con el objetivo de atender reparaciones o cualquier otra necesidad del servicio que surja fuera de la jornada de trabajo y requiera una atención urgente, las personas trabajadoras que realicen estas funciones deberán estar a disposición conforme a los turnos que se establezcan, de modo que puedan incorporarse inmediatamente al puesto de trabajo.

La persona trabajadora en situación de disponibilidad deberá estar localizable telefónicamente y mantener un contacto directo con el centro de trabajo de manera que si es requerida para ello, pueda desplazarse a dicho centro.

Esta disponibilidad será retribuida en el importe de 90 € por día de guardia de fin de semana y al pago de Kilometraje en el caso de que la persona trabajadora tenga que acudir al centro de trabajo por una urgencia o necesidad.

**17.9. Plus llamada.**

Cuando fuera de su jornada ordinaria una persona trabajadora sea requerida para acudir al centro de trabajo en horario distinto al planificado percibirá como plus de llamada el valor de una hora extraordinaria, y se le garantizarán un mínimo de tres horas extraordinarias, aunque para la ejecución del trabajo se precise menos tiempo, abonándosele asimismo, el kilometraje correspondiente al desplazamiento (no se abonará el kilometraje cuando se sustituya la ausencia de un compañero/a del relevo anterior o siguiente), no computándose como trabajado el tiempo empleado en el desplazamiento.

Este plus no es acumulable con el de disponibilidad.

**17.10. Plus prolongación de jornada.**

El personal en régimen de turnos que deba esperar la incorporación de su relevo no podrá abandonar su puesto hasta que no sea sustituido por su relevo o por una persona trabajadora que venga a sustituirla, permaneciendo un máximo de 12 horas continuadas.

La persona trabajadora que voluntariamente prolongue su jornada por esta razón percibirá el importe establecido en el Anexo I. Para el resto de supuestos de prolongación de jornada, sólo se abonarán las horas extraordinarias realizadas legalmente.

**17.11. Plus de exposición.**

Las personas trabajadoras que realicen funciones de manejo de maquinaria Pala Producción con control remoto percibirán, a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, un plus de exposición por importe mensual de 200 euros o la parte proporcional correspondiente.

**17.12. Plus de bocadillo.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo que encontrándose asignadas a sistemas de turnos rotativos de mañana, tarde y/o noche, y por lo tanto no tengan derecho a comida facilitada por la Empresa, percibirán un plus de bocadillo por día efectivamente trabajado según viene reflejado en el Anexo I.

**17.13. Plus seguridad.**

El plus seguridad es un concepto salarial de devengo mensual.

Solo tendrán derecho al mismo aquellas personas trabajadoras que durante el periodo de devengo del plus (i) no falten injustificadamente al puesto de trabajo y (ii) no hayan sido sancionadas disciplinariamente/advertidas por incurrir en una imprudencia en materia de prevención de riesgos laborales y/o no usar, o usar indebidamente, los EPIS.

En el caso de las personas trabajadoras que hayan tenido el contrato de trabajo suspendido por incapacidad temporal (IT) en el periodo de devengo del plus, devengarán el mismo en proporción al tiempo trabajado durante el mes en cuestión. A estos efectos, no computará como tiempo efectivamente trabajado aquellos periodos de IT, y ello en la medida en que para el cálculo de la base reguladora de la prestación de IT se incluyen todos los conceptos salariales percibidos en el mes anterior al inicio del proceso de IT, incluido el plus seguridad, tomándose en consideración de este modo dicho plus durante el proceso de baja.

El plus seguridad se abonará a los grupos profesionales I, II, III, IV y V y el importe mensual viene reflejado en el Anexo I, cuya proporción habrá de calcularse para cada supuesto concreto.

**17.14. Plus toxicidad.**

Todas las personas trabajadoras, excepto el personal del Grupo profesional de Administrativos, tendrán derecho a percibir un plus de toxicidad, que se abonará en doce pagas mensuales.

El importe del referido plus viene establecido en el Anexo I.

El plus de toxicidad resulta incompatible con el abono plus reactivos o cualquier otra retribución que tenga como causa la peligrosidad, toxicidad y / o penosidad.

**17.15. Plus reactivos.**

Se aplica a aquellos puestos de trabajo que manipulen con carácter ordinario reactivos químicos con clasificación de acuerdo con la evaluación de riesgos previamente realizada.

El importe de este plus es de 150 € mensuales.

El plus reactivos es incompatible con el plus de toxicidad o cualquier otra retribución que tenga como causa la peligrosidad, toxicidad y/o penosidad.

17.16. Plus de sábados, domingos y festivos.

Las personas trabajadoras que presten servicios bajo el sistema de turnos (es decir, trabajo de mañana, tarde y noche incluidos sábados, domingos y festivos, con los descansos establecidos por Ley) tendrán derecho a percibir un complemento en concepto de «sábados, domingos y festivos» por importe establecido en Anexo I.

17.17. Plus de supervisión.

Este plus se abonará cuando a la persona trabajadora le sea asignada por la empresa de forma expresa, temporal y no consolidable, la función de supervisión del trabajo de otras personas propias del personal técnico (Grupo profesional de dirección y mandos). Se percibirá exclusivamente por el tiempo que dure esa situación provisional. Se entenderá que se tiene supervisión cuando se sustituya a un técnico en la supervisión de al menos dos personas. La cuantía a aplicar por este concepto es de 500 euros brutos mensuales o la parte proporcional al periodo de supervisión efectivamente realizado.

17.18. Plus teleremote.

Las personas trabajadoras percibirán, a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, un plus diario de 25 € por cada día efectivo que presten servicios en teleremote y, con carácter acumulativo a lo anterior, siempre que la jornada de ese día supere la establecida en el cuadrante para ese día.

Este plus no será de aplicación para las personas trabajadoras que presten teleremote con carácter exclusivo durante todo el año.

17.19. Gratificación por trabajos en fechas especiales.

Aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en los días y turnos que a continuación se indican percibirán la siguiente gratificación:

\* SANTA BÁRBARA (4 de diciembre)

1.º Relevo	120 euros
2.º Relevo	120 euros
3.º Relevo	120 euros

\* NAVIDADES

1.º Relevo 25 de diciembre y 1 de enero	120 euros
2.º Relevo 24 y 31 diciembre	60 euros
3.º Relevo 24 y 31 diciembre	350 euros
1.º Revelo del día 6 de enero	120 euros

Este pago sólo y exclusivamente se abonará a las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo el sistema de turnos y que en dichos días coincida su prestación de servicios con algunos de los relevos mencionados más arriba.

17.20. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán coincidiendo con la nómina de junio y noviembre de cada año. La cuantía de estas gratificaciones extraordinarias se establece en el Anexo I. Su cuantía será proporcional al tiempo de permanencia de la persona trabajadora en el transcurso del semestre. Su devengo será por días naturales de la siguiente forma:

- Paga de junio o Verano, por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio.

- Paga de noviembre o Navidad, por el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Aquellas personas trabajadoras que por cualquier motivo causen baja en la empresa en el mes de diciembre se les descontará de la liquidación correspondiente el importe de la gratificación extraordinaria que no haya devengado y si se le haya abonado.

**17.21. Plus Complemento personal.**

Este plus se abona a aquellas personas trabajadoras que con motivo de la modificación de la clasificación profesional en anteriores negociaciones colectiva vio modificado su nivel profesional, siendo revisable conforme a la regla prevista en el artículo 18.

**17.22. Compensación de transporte**

La compensación por transporte fijada en Acta de acuerdo de 16 de febrero de 2015 sobre modificación de cuadrante de turnos de mina para las personas trabajadoras afectadas por el incremento de desplazamientos que suponía el cambio de cuadrante se abonará también al resto de personas trabajadoras, a excepción del personal de Administración.

La compensación prevista en este artículo se establece en el importe mensual establecido en el Anexo I.

**17.23. Compensación Mina Magdalena.**

Desde la firma del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que estén adscritas y presten servicios a jornada completa en Mina Magdalena, percibirán una compensación ascendente a 4,5 euros diarios por jornada completa en la que efectivamente se preste servicios. Esta compensación se devengará por cada día efectivo de trabajo al no constituir el tiempo invertido para llegar a su puesto de trabajo tiempo de trabajo efectivo.

La presente compensación se devenga desde la fecha de firma del presente convenio, no generando atraso alguno.

**Artículo 18. Incremento y revisión salarial.**

1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio las retribuciones correspondientes a los distintos grupos profesionales y niveles serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio.

Con independencia de la entrada en vigor y publicación del presente convenio colectivo, los atrasos salariales a los que tengan derecho las personas trabajadoras por (i) los conceptos y (ii) el nivel y grupo profesional que ostenten se devengarán desde el 1 de enero de 2025.

El abono de los atrasos correspondientes se materializará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio.

Para los conceptos y beneficios que se establece en el presente convenio colectivo una fecha de aplicación distinta (compensación magdalena, plus de exposición, teleremote, seguro médico, cantidades aseguradas actualizadas, entre otras) los mismos no generarán atraso ni derecho alguno antes de la firma del presente convenio.

2. A partir de 2026 las retribuciones correspondientes a los distintos niveles serán actualizadas mediante la aplicación, a las tablas salariales vigentes en el año inmediatamente anterior, de la siguiente revalorización:

IPC real anual	VALOR
0<0%	0,50%
0-1%	0,40%+IPC real
1-2%	0,30%+IPC real
>2%	IPC real

El abono de las diferencias retributivas y la actualización de las tablas se llevarán a efectos en la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC real.

En los anexos se incorporan las tablas de 2025 actualizadas con el IPC real de 2025 que se ha conocido en enero de 2026. Igualmente se incorporan las tablas provisionales para el año 2026 que serán actualizadas en enero de 2027 una vez se conozca el IPC real para el año 2026.

3. La revisión e incremento salarial previsto en este artículo se llevará a cabo exclusivamente respecto de los conceptos establecidos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. El resto de conceptos de contenido económico que se incluyen en este Convenio no se verán afectados por la actualización que se regula en este artículo.

00336887

La revisión e incremento salarial previsto en este artículo se devengará y hará efectivo única y exclusivamente cuando la compañía haya obtenido resultados positivos en el último ejercicio cerrado, los cuales se verán reflejados en las últimas cuentas anuales depositadas válidamente en el Registro Mercantil.

**Artículo 19. Abono del salario.**

El salario se abonará en los cinco últimos días del mes y se hará efectivo mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que la persona trabajadora designe sirviendo como acreditación de su abono el resguardo acreditativo del ingreso.

La nómina se entregará a la persona trabajadora a efectos meramente acreditativos de la liquidación de los distintos conceptos retributivos, retenciones y deducciones.

La persona trabajadora podrá solicitar antes de la fecha señalada para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

**Artículo 20. Cuota sindical.**

A petición de los sindicatos representados en el Comité de Empresa la empresa deducirá del salario mensual el importe correspondiente a la cuota de afiliación al sindicato en la cuantía que el sindicato establezca y siempre que la persona trabajadora acepte por escrito tal deducción.

El importe correspondiente a las cuotas deducidas será ingresado en la cuenta que designe el sindicato correspondiente y con la periodicidad que determine.

## CAPÍTULO V

### Beneficios sociales

**Artículo 21. Premio de natalidad y nupcialidad.**

Se establece la cantidad de 500 euros por nacimiento o adopción de hijo por la persona trabajadora. Igual importe percibirá la persona trabajadora por contraer matrimonio o constitución formal de pareja de hecho. La persona trabajadora acreditará los hechos anteriores mediante libro de familia o certificación del registro público que proceda en el caso de las parejas de hecho.

En el supuesto de que ambos padres trabajen en la empresa tendrán derecho a este premio cada uno de los progenitores o adoptantes por cada hijo/a.

**Artículo 22. Premio por permanencia.**

Cada vez que la persona trabajadora acumule un periodo de cinco años de prestación de servicios reconocidos en SANDFIRE MATSA percibirá una gratificación extraordinaria por importe único de 450 euros.

El importe del premio de permanencia no será acumulable en periodos sucesivos, sin perjuicio de que podrá generarse derecho a nuevo premio por el mismo importe (o el que en su momento estuviese vigente) cada vez que la persona trabajadora cumpla un ciclo de cinco años de servicios en SANDFIRE MATSA.

La fecha inicial de cómputo de servicios se estableció la de ingreso de la persona trabajadora en SANDFIRE MATSA o la mayor antigüedad, en su caso, reconocida por la Compañía. Para el personal que provenga de subrogación se estará a los efectos de este artículo a la fecha en la que se produjo la misma.

La operativa de devengo y abono de este premio, una vez superada la medida transitoria incorporada en el anterior convenio en la que acumularon abonos por generaciones superiores a periodo de cinco años, hace que, a efectos del devengo de este premio, los cinco años se computen desde el mes anterior al que se produjo el último abono del premio por cumplimiento del plazo de cinco años.

Para las personas trabajadoras que generen derecho al premio se abonará junto con la nómina del mes siguiente a aquél en que se cumpla el período de cinco años de prestación de servicios en SANDFIRE MATSA.

**Artículo 23. Ayuda escolar.**

La Empresa aportará hasta un máximo de 120.000 euros brutos al año para destinar a ayuda escolar y universitaria a las personas trabajadoras e hijos de las personas trabajadoras dependientes de estas.

Se considerará que se tiene derecho a la ayuda cuando el alumno/a haya superado todas las asignaturas del curso que termina, o excepcionalmente, cuando conste como máximo un solo suspenso en dichas calificaciones. Este requisito no será de aplicación para el primer curso correspondiente al ciclo de primaria.

Los importes de estas ayudas serán los siguientes:

- Enseñanza infantil: 250 € por alumno/a, año y curso.

Enseñanza primaria: 250 € por alumno/a, año y curso.

- Enseñanza secundaria y FP: 350 € por alumno/a, año y curso. Estudios Universitarios: 650 € por alumno/a, año y curso.

En caso de que por el número de solicitudes se superara el importe anual de 120.000 €, el reparto se hará de forma proporcional, según los siguientes criterios:

A cada alumno/a se les asignará un número de puntos en función al nivel educativo del curso que empieza en ese año, todo ellos según la siguiente escala:

- Enseñanza infantil y primaria, de primero a sexto: Un punto

- Enseñanza secundaria, ESO y FP: Dos puntos

- Universitarias: Tres puntos. Excepcionalmente y para el caso de carreras universitarias, se exigirá una matriculación mínima en cinco asignaturas, puntuándose con un máximo de dos suspensos.

En el supuesto de que ambos padres trabajen en la empresa única y exclusivamente se percibirá el importe de una ayuda por cada hijo/a.

En todo caso el percibo de esta ayuda estará condicionado a la cumplimentación de la solicitud entre el 1 y el 30 de octubre de cada año y la aportación de documentos oficiales acreditativos que correspondan.

**Artículo 24. Reconocimiento a la discapacidad.**

Se establece una ayuda mensual, por importe de 300 euros, que será abonada en las nóminas mensuales, por cada hijo/a de la persona trabajadora en activo que tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33% acreditada por el organismo oficial correspondiente.

En el supuesto de que ambos padres trabajen en la empresa única y exclusivamente se percibirá el importe de una ayuda por cada hijo/a.

Igualmente, se establece una ayuda mensual, por importe de 200 euros, que será abonada en las nóminas mensuales, por cónyuge que tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33% acreditada por el organismo oficial correspondiente.

**Artículo 25. Dietas.**

En los casos en que sea preciso el desplazamiento de la persona trabajadora para prestar servicios en lugar distinto al centro de trabajo, la empresa sufragará los gastos de manutención y alojamiento en que se incurra con obligación por parte de la persona trabajadora de aportar los justificantes de los gastos.

El importe de los gastos a abonar por la empresa estará limitado a 30 euros/día en el caso de que no sea preciso pernoctar y 50 euros/día en el caso de que sea necesario pernoctar fuera del domicilio sin que en esta cantidad se incluya los gastos de alojamiento y transporte que serán sufragados directamente por la empresa quien se encargará de su búsqueda y contratación.

Cuando para dicho desplazamiento la persona trabajadora deba hacer uso de su vehículo particular se le abonará la cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido.

Para atender los gastos previsibles por desplazamientos podrá solicitarse un anticipo de conformidad con los procedimientos aprobados por la Empresa sobre liquidación de gastos por viajes.

Artículo 26. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social de la persona trabajadora hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.

En el supuesto de que la incapacidad temporal sea derivada de contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de baja, siempre que el índice global de absentismo en la empresa no supere el 3,75%.

Tendrán la consideración de absentismo computable a efectos de tener en cuenta para la determinación del complemento, el correspondiente a la totalidad de horas efectivas no trabajadas (excluyendo las vacaciones, horas sindicales, maternidad y paternidad) en su jornada normal de trabajo, y para todas las personas trabajadoras de SANDFIRE MATSA.

Antes del día 10 de cada mes se dará a conocer el índice de absentismo del mes anterior que determinará el complemento que corresponda en el mes corriente.

Artículo 27. Seguro de accidentes.

A partir de la firma del presente convenio, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros al objeto de garantizar para las contingencias que a continuación se señalan las indemnizaciones que se detallan más abajo. El capital asegurado en cada cobertura que se ha establecido no es revisable en cuanto a actualizaciones salariales.

Riesgos asegurados	Suma asegurada
* Fallecimiento por accidente laboral	70.000 €
* Fallecimiento por cualquier otra causa	40.000 €
* Incapacidad Permanente Absoluta	30.000 €
* Incapacidad Permanente Total	30.000 €

Las cantidades anteriormente señaladas no son acumulativas entre sí.

La empresa, anualmente, entregará al Comité de Empresa copia de la póliza en vigor.

En todo caso el percibo de las cantidades señaladas anteriormente quedará supeditado al clausulado de la póliza de seguros contratada y específicamente a las exclusiones que en esta se establezcan.

Asimismo, en los supuestos de Incapacidad Permanente será requisito ineludible para el percibo de las cantidades aseguradas por la empresa que la Incapacidad conlleve la extinción de relación laboral. Por tanto, no procederá en ningún caso el percibo de las cantidades aseguradas en los supuestos en los que se acuerde la adaptación de su puesto de trabajo o la reubicación en otro compatible con su situación de Incapacidad Permanente. Sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de adaptación o reubicación del puesto que conlleven una merma salarial, sí procederá el abono de las cantidades aseguradas como compensación a la menor retribución. A efectos de determinar qué supone una merma salarial, no se considerará que la misma se produce cuando en virtud de la adaptación o reubicación la persona trabajadora deje de percibir, por no cumplir con las condiciones de devengo, pluses funcionales o que retribuyen condiciones de trabajo específicas (a título ejemplificativo que no limitativo; plus turnos, plus nocturnidad, plus baja a mina, plus adicional bajada a mina, plus disponibilidad, plus exposición, plus toxicidad, plus reactivos, plus sábado, domingo y festivos, entre otros).

Procederá el abono de las cantidades aseguradas cuando la persona trabajadora manifieste expresamente su voluntad por extinguir el contrato, evitando así la adaptación o reubicación del puesto.

Artículo 28 Seguro médico.

Con efectos desde el 1 de abril de 2026 se compensará a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio el coste de una póliza de

seguro médico privado estándar abonando el 100% del coste de la prima correspondiente a cada persona trabajadora de la empresa.

El coste de la prima por cada persona trabajadora en el momento de la firma del presente convenio colectivo asciende a 43,01 euros/mes conforme a las características de la póliza que se adjunta al acta de firma del presente convenio colectivo. La empresa informará en el seno de la Comisión Paritaria cualquier modificación del coste de la prima. Durante la vigencia del convenio la Empresa asumirá las actualizaciones de la prima que se produzcan, estableciéndose como límite en el presente convenio la cantidad de 50 euros mensuales por cada persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que deseen extender la cobertura del seguro médico a sus familiares podrán hacerlo a través del sistema de retribución flexible vigente en la Empresa, asumiendo el coste correspondiente a dichas extensiones.

## CAPÍTULO SEXTO

### Tiempo de trabajo y su distribución

Artículo 29. Jornada y días de libre disposición.

1. La jornada ordinaria anual a partir del 1 de abril de 2026 y durante el período de vigencia del presente convenio será de 1.750 horas efectivas para el personal de exterior que no esté acogido al régimen de turnos en proceso continuo de relevos (mañana, tarde y noche). De forma orientativa dicha jornada se distribuirá en 40 horas semanales de trabajo.

2. Las personas trabajadoras que actualmente disfrutan de jornada intensiva verán ampliada esta, contando así con tres meses de jornada intensiva al año. Igualmente, no prestaran servicio los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero.

La jornada intensiva será de 15 de junio a 15 de septiembre en horario estimativo de 8:00 a 15:00 horas y los viernes del resto de meses del año, en horario de 8:30 horas a 15:00 horas, incrementando la prestación de servicios de lunes a jueves en 15 minutos más al día. La jornada diaria de lunes a jueves se establece de 8:30 horas a 17:45 horas con un tiempo de almuerzo de 35 minutos.

3. La jornada de trabajo efectivo anual de las personas trabajadoras que prestan servicios en exterior en proceso continuo de relevos (mañana, tarde y noche), incluidos los que operen en equipos en superficie en la planta de tratamiento de mineral, plantas de pasta y gunita, planta de agua, mantenimiento mina exterior, mantenimiento planta, será de 1.712 horas que se distribuirán a razón de 8 horas de trabajo efectivo diarias con carácter general, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo.

Este colectivo tendrá derecho a un máximo de hasta 3 días de libre disposición al año, los cuales se devengarán proporcionalmente mediante la acumulación de 5 minutos adicionales a la prestación de servicios al día por cada día de trabajo efectivo, sobre la jornada de trabajo efectivo anual de 1.712 horas.

Con carácter adicional a lo anterior, este colectivo tendrá derecho a un máximo de hasta 5 días más de libre disposición al año (sumando así un total máximo de 8 días de libre disposición), los cuales se devengarán proporcionalmente mediante la acumulación de 10 minutos adicionales a la de prestación de servicios al día por cada día de trabajo efectivo, sobre la jornada de trabajo efectivo anual de 1.712 horas.

En ambos casos y concretamente, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de libre disposición cuando acumulen un total de 8 horas mediante la realización de minutos adicionales a las 8 horas de prestación de servicios por cada día efectivamente trabajado. La Empresa decidirá el momento en el que se prestan servicios esos minutos adicionales, al inicio o al final de la jornada de trabajo.

A efectos del devengo de los días de libre disposición únicamente se computarán los días de prestación efectiva de servicios; a título enunciativo que no limitativo, no se tendrá en cuenta las incapacidades, suspensiones del contrato por cualquier causa, permisos retribuidos, etc.

00336887

Las anteriores condiciones, (i) jornada de trabajo efectivo anual de 1.712 horas y (ii) derecho a un máximo de hasta 8 días de libre disposición al año mediante la acumulación de 15 minutos de prestación de servicios adicionales a la jornada de 8 horas, son condiciones vinculadas entre sí.

De esta forma, si por cualquier causa la jornada máxima anual no alcanza las 1.712 horas, se suprimirá proporcionalmente el derecho a devengar días de libre disposición.

4. Para cualquier otra prestación de servicios en exterior que no sea en proceso continuo de relevos (mañana, tarde y noche), en cualquier departamento, la jornada será de 1.750 horas, que se distribuirán a razón de 8 horas de trabajo efectivo diarias con carácter general. Para el personal que opere en equipos en superficie con teleoperación (teleremote) la jornada anual será de 1.712 horas.

5. La jornada de trabajo efectivo anual de las personas trabajadoras que prestan servicios en interior de mina será de 1.540 horas, que se distribuirán a razón de 7 horas de trabajo efectivo diarias con carácter general, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo.

Este colectivo tendrá derecho a 8 días de libre disposición al año, los cuales se devengarán proporcionalmente mediante la acumulación de 15 minutos adicionales a la de prestación de servicios al día por cada día de trabajo efectivo, dedicados al cambio de relevo, sobre la jornada de trabajo efectivo anual de 1.540 horas.

Con carácter adicional a lo anterior, este colectivo tendrá derecho a un máximo de hasta 5 días más de libre disposición al año (sumando así un total máximo de 13 días de libre disposición), los cuales se devengarán proporcionalmente mediante la acumulación de 10 minutos adicionales a la de prestación de servicios al día por cada día de trabajo efectivo, sobre la jornada de trabajo efectivo anual de 1.540 horas.

En ambos casos y concretamente, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de libre disposición cuando acumulen un total de 7 horas mediante la realización de minutos adicionales a las 7 horas de prestación de servicios por cada día efectivamente trabajado. La empresa decidirá el momento en el que se prestan servicios esos minutos adicionales, al inicio o al final de la jornada de trabajo.

A efectos del devengo de los días de libre disposición únicamente se computarán los días de prestación efectiva de servicios; a título enunciativo que no limitativo, no se tendrá en cuenta las incapacidades, suspensiones del contrato por cualquier causa, permisos retribuidos, etc.

En el seno de la negociación colectiva se establece como módulo para la determinación de la jornada las 1.540 horas establecidas con carácter anual, si por cualquier causa la jornada máxima anual no alcanza las 1.540 horas, se suprimirá proporcionalmente el derecho a devengar días de libre disposición.

6. Para el disfrute de los días de libre disposición previstos en los apartados 3 y 5 la empresa elaborará un procedimiento de petición, condiciones de disfrute y prioridades de concesión, de los días de libre disposición, previa información a los representantes de las personas trabajadoras.

Se establecerán por área un número máximo de personas trabajadoras por puesto que podrán ausentarse en un mismo día.

7. Las personas trabajadoras que se encuentran adscritas a los departamentos que a continuación se relacionan y cuya jornada se distribuye en calendario laboral de lunes a viernes en turno rotativo de mañana y tarde, no prestarán servicios durante los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, distribuyéndose la jornada anual de 1.750 horas efectivas durante el resto de los días fijados en el calendario laboral:

- Departamento de Aguas y Tailings.
- Departamento de Almacén.
- Departamento de Geotecnia.
- Departamento de Laboratorio Metalúrgico.
- Departamento de Laboratorio Químico.

- Departamento de Mantenimiento Mina (L-V).
- Departamento de Mantenimiento Superficie.
- Departamento de Nave de Sondeos.
- Departamento de Planta de Pasta y Gunita (L-V).

#### Artículo 30. Calendario laboral.

Anualmente se elaborarán los calendarios laborales para las distintas actividades de la empresa, considerándose como días laborables los 365 días del año, estableciéndose turnos de trabajo rotativos de mañana tarde y noche para todo el personal que esté a turnos de trabajo.

Para las personas trabajadoras que no estén sujetos a sistemas de turnos sólo tendrán la consideración de días laborables los así considerados en el calendario laboral correspondiente. En todos los casos, es potestad de la Dirección de la Empresa la realización de los cuadros horarios de trabajo anuales. Estos serán realizados entre los meses de noviembre y diciembre de cada año y se publicarán antes del 31 de diciembre de cada año. Se pedirá la opinión del Comité de Empresa.

#### Artículo 31. Distribución irregular de la jornada.

La empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año el diez por ciento (10%) de la jornada de trabajo, de forma que ésta se incremente en aquellos períodos de máxima actividad en la Empresa y disminuya en aquellos otros en que sea conveniente.

El carácter irregular de la jornada descrito será fijado por la Dirección de la Empresa, con carácter general, a principio de cada año para atender la mayor demanda de trabajo en los períodos que así lo aconsejen y dará lugar a las modificaciones correspondientes de los cuadrantes de trabajo y descansos, turnos y horarios de las personas trabajadoras adscritas a los departamentos afectados por la mayor actividad en los términos antes expuestos. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá modificar los cuadrantes de turnos y los horarios si las necesidades de distribución irregular de la jornada se pusieran de manifiesto en cualquier momento del año.

La distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, dando conocimiento a la persona trabajadora con una antelación mínima de cinco días de la nueva distribución que resulte de aplicación.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo máximo de doce meses desde que se produzcan.

La empresa está autorizada a hacer uso de las facultades que le concede el artículo 27 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo en relación con la acumulación de los descansos semanales, si distribuye irregularmente la jornada de trabajo.

#### Artículo 32. Horas extraordinarias.

1. En materia de horas extraordinarias, la Empresa declara la intención de no producir horas extraordinarias, suprimiendo las que puedan tener carácter habitual, realizando solo aquellas de fuerza mayor o de carácter estructural o absolutamente imprescindibles.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural, el exceso de las trabajadas para:

- a) Atender periodos de punta de producción.
- b) Cubrir ausencias imprevistas que resulten fundamentales.
- c) Eliminar riesgos de pérdidas de materias primas.
- d) Prevenir daños extraordinarios o urgentes, entendiéndose por esto lo que puedan afectar a la producción normal o los que supongan un costo importante en maquinaria o instalaciones.
- e) Las necesarias para acortar periodos de la parada de producción.

4. Las horas enunciadas en el apartado segundo de este artículo no computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del estatuto de los trabajadores. Las restantes están sujetas al cómputo y límite máximo del indicado precepto.

5. A efectos de cómputo del precio, la hora extraordinaria se abonará conforme a la siguiente tabla:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PRECIO/HORA PROPUESTO
GRUPO INTERIOR/MANTENIMIENTO INTERIOR (MANTEM SOLO HASTA N.IV)	NIVEL I	20,46 €
	NIVEL II	21,25 €
	NIVEL III	26,88 €
	NIVEL IV	29,70 €
	NIVEL V	29,70 €
GRUPO EXTERIOR/MANTENIMIENTO EXTERIOR	NIVEL I	17,78 €
	NIVEL II	20,54 €
	NIVEL III	23,39 €
	NIVEL IV	25,82 €
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PRECIO/HORA PROPUESTO
GRUPO ADMINISTRACION	NIVEL I	21,37 €
	NIVEL II	23,74 €
	NIVEL III	23,74 €

Igualmente, la persona trabajadora de común acuerdo con la empresa podrá optar para dicha compensación por un tiempo de descanso a razón de una hora de descanso por hora extraordinaria, con un máximo del 40% de las horas extraordinarias mensuales.

#### Artículo 33. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal, los cuales deberán alcanzar en todo caso, un periodo mínimo de 30 días naturales. Dadas las especiales características del proceso minero en régimen de producción continua, las vacaciones se repartirán a lo largo del año de acuerdo a un plan anual. Dicha planificación, que atenderá primordialmente al criterio de rotación, deberá estar elaborada y publicada en los dos primeros meses de cada año, teniendo en cuenta las solicitudes individuales de cada persona trabajadora e informando a los representantes de las personas trabajadoras.

Dentro de la planificación anual de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- El 50% de la plantilla por departamento siempre debe estar presente como mínimo.
- Las vacaciones se devengan y se disfrutan por año natural, esto es, se disfruta lo devengado por año antes del 31 de diciembre.
- Se tomarán 10 días laborables consecutivos como mínimo en el periodo de 1 de Julio al 30 de septiembre.
- El resto de vacaciones se repartirán en 5 días laborables consecutivos como mínimo, en 3 días laborables consecutivos y el resto en días sueltos, previa planificación y de acuerdo con el superior jerárquico.

A estos efectos, se considerarán día no laborable: sábados, domingos y los festivos de carácter nacional, autonómico y local.

2. Los pluses salariales de bajada a mina, turnos, asistencia y transporte serán abonados en doce mensualidades por lo que no se verán afectados en los periodos de vacaciones.

3. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

4. Con respecto al personal que se encuentre en régimen de turnos continuados de trabajo se estará a lo dispuesto en el cuadro horario anual, disfrutando sus vacaciones conforme a la planificación establecida, fraccionándose las vacaciones en la forma prevista y sin que le resulte de aplicación la distribución de las vacaciones en días consecutivos establecidos en el apartado primero de este artículo.

#### Artículo 34. Licencias retribuidas.

Se concederá permiso retribuido, previo aviso y posterior justificación, por las causas estipuladas en el Estatuto de los trabajadores y las siguientes adicionales:

- En caso de matrimonio o comunión de hijos un día natural, siempre y cuando el día natural coincida con el hecho causante.

- Por el fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y de tíos/as del tercer grado el permiso retribuido será de tres días. Cuanto por este motivo la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y cinco días cuando se trate de desplazamientos que superen una distancia total de 700 kilómetros (ida y vuelta).

- La empresa estudiará aquellos casos de personas trabajadoras con familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedades muy graves, debidamente acreditadas mediante certificado médico, que merezcan una especial consideración.

- Por el tiempo imprescindible para acompañar al hijo/a menor de edad a visita médica se concederá permiso retribuido mediante presentación de declaración jurada en formato que facilitará la empresa. La persona trabajadora deberá, en su caso, preavisar con 24 horas de antelación y justificar siempre la asistencia médica.

- Dos días de asuntos propios que deberán ser preavisados a la Dirección de la Empresa con al menos 72 horas de antelación y no suponga un problema organizativo. Esta licencia no requiere justificación.

#### Aclaración parentescos:

1.º	Padre/Madre	Suegro/a	Hijos/as	Yerno/Nuera
2.º	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nietos/as
3.º	Bisabuelo/a	Tío/a	Sobrinos/as	Bisnieto/a
4.º	Primo/a			

Las mejoras en materia de permisos retribuidos establecidas en el presente y anterior Convenio Colectivo se mantendrán como derechos garantizados, por lo que no se verán afectadas por eventuales modificaciones legislativas futuras que resulten menos favorables para las personas trabajadoras. En caso de que lo anterior acaeciera, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo de un mes para establecer el catálogo de mejoras que correspondan a la vista de lo dispuesto en el anterior convenio y el presente.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Régimen disciplinario

#### Artículo 35. Facultad disciplinaria.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

00336887

**Artículo 36. Concepto.**

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por la persona trabajadora de los deberes de cualquier índole para con la empresa o con sus compañeros/as, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio, en el Código de conducta, en las políticas y procedimientos internos de la empresa, así como en la normativa de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales.

Toda falta cometida por una persona trabajadora, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

**Artículo 37. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado/a y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta muy grave que imponga.

A todos los efectos se incluirá el siguiente régimen de prescripción de sanciones:

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 38. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos.

Se considerará falta grave cuando se produzca tres veces en un periodo mensual.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial de la persona trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

2. No notificar con carácter previo mediante medio de comunicación que permita acreditar su correcta recepción la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Ausencia injustificada o abandono del puesto de trabajo sin autorización.

4. Discusiones, alborotos, riñas o juegos aunque no se produzcan en presencia de público en el centro de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.

5. La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la empresa, siempre que se hagan en horario de trabajo. La reiteración de esta conducta dará lugar a la calificación de falta grave.

6. Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.

7. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta grave.

8. La permuta de turno o puesto de trabajo sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa. En caso de producirse perjuicio a la empresa la falta se calificará como grave.

9. Usar el nombre de la empresa para fines particulares, sin permiso de la Dirección.

10. Llevar al puesto de trabajo prenda de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente.

11. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, esto siempre que no entrañe una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que debe hacerse conforme a las pautas marcadas en el art. 41 del E.T, y tampoco si los cambios suponen un trato discriminatorio o del mismo deriva perjuicio para la dignidad o debida consideración para la persona trabajadora.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, sería considerada como falta muy grave.

La simple reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como graves.

#### Artículo 39. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta muy grave.

2. La reiteración de faltas de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos hasta un máximo de 10 ocasiones en un periodo de seis meses.

3. No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

5. La embriaguez o el uso de drogas en horas de trabajo o introducir bebidas en el puesto de trabajo sin la debida autorización.

6. Simulación de la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.

7. El quebrantamiento del secreto profesional.

8. Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.

9. No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

10. Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero/a, subordinado/a o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

11. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, o para su compañeros/as, o su peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

12. La ausencia injustificada o abandono del puesto de trabajo sin autorización, si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa. En caso de producirse grave perjuicio a la empresa o fuere causa de accidente será calificada como falta muy grave.

13. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o material de la empresa.

14. Encubrir a autores de faltas consideradas graves o muy graves.

15. El incumplimiento de las Normas de seguridad establecidas con carácter general por la empresa o las específicas del puesto de trabajo.

16. La falta de presentación ante el servicio médico de la empresa o mutua cuando sea requerido para ello o no someterse a las pruebas médicas salvo causa justificada siempre y cuando sea obligatorio conforme a la normativa vigente.

17. Incumplir o hacer incumplir el Código de conducta, así como las políticas y procedimientos internos de la empresa. Si como consecuencia del incumplimiento se generase accidente o grave perjuicio a la empresa, la falta se calificará muy grave.

18. La falta de colaboración o no colaborar diligentemente con el Departamento de Cumplimiento Normativo en las investigaciones que se lleven a cabo por el mismo.

19. No comunicar/ni reportar por escrito un daño a un equipo. Tanto si es ocasionado por uno mismo como por un tercero.

20. No asistir a las charlas de seguridad dentro del horario laboral.

21. No reportar un accidente o incidente ocurrido.

La simple reiteración en la comisión de las faltas que se recogen en este artículo dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves.

Artículo 40. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2. La autorización de permuta de turno o puesto de trabajo que contravenga el régimen legal de jornada máxima y/o tiempos de descanso entre jornadas y fines de semana.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.

4. Los malos tratos de palabra u obra a compañeros/as de cualquier categoría.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por tales motivos, realice trabajos por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea cualificado como laboral o in-itinere.

6. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo, sin la debida autorización y que ponga en riesgo la seguridad en el puesto de trabajo y a sus compañeros.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.

8. Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros/as, subordinados/as o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o conducta negligente.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros/as de trabajo.

14. Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

16. Incumplimiento de las medidas, normas o procedimientos en materia de prevención de Riesgos laborales que puedan poner en peligro a la propia persona trabajadora, a otros o puedan causar daños a las instalaciones.

17. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

18. Fumar en el centro de trabajo en los lugares no autorizados para ello.

19. Efectuar denuncias falsas o infundadas sobre incumplimientos del Código de conducta y/o de las políticas y procedimientos internos de la empresa u otras obligaciones legales.

#### Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Inhabilitación para el ascenso temporalmente.
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- Despido.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 42. Principios Generales.

1. En materia de Seguridad y Salud se está a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo vigentes, a la normativa específica a la actividad minera, el Reglamento de normas básicas de Seguridad Minera, ITC'S complementarias, así como a las Disposiciones Internas de Seguridad.

2. La Prevención de Riesgos Laborales está integrada en la actividad de la empresa.

3. La participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales se realiza a través de los órganos de representación reconocidos legalmente y existentes en la explotación minera.

Son órganos consultivos el Comité de Seguridad e Higiene (en minería, de acuerdo con el Estatuto del minero, el Comité se denomina de Seguridad e Higiene, no de Seguridad y Salud como en el resto de las actividades productivas), el Delegado/a minero/a de Seguridad y los miembros del Comité de Seguridad e Higiene (por la misma razón anterior).

El Comité de Seguridad e Higiene está formado por los miembros nombrados por los representantes de las personas trabajadoras, y por los representantes de la empresa, en un número igual ya que debe ser paritario.

El Comité de Seguridad e Higiene se reúne mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

SANDFIRE MATSA tiene implantada una sistemática que le permite llevar a cabo la continua identificación de los peligros, así como la evaluación y control de los riesgos de los mismos, conforme con su sistema de gestión de la prevención. La empresa elabora y mantiene al día el Documento sobre Seguridad y Salud.

4. Las personas trabajadoras deben recibir la información, las instrucciones, la formación y el reciclaje necesarios para preservar su seguridad y salud.

5. Previamente a la incorporación a la empresa, cada persona trabajadora realiza un reconocimiento médico que evalúa su capacidad para el desarrollo de las funciones

del puesto de trabajo que esté previsto ocupar. Sólo pueden ser admitidas, como de nuevo ingreso las personas que, sometidas a examen médico apropiado, no padezcan enfermedad o defecto físico o psíquico que represente limitación para trabajar en el puesto de trabajo a desempeñar.

6. En la investigación de los accidentes graves intervienen junto a un técnico/a de prevención de la empresa, el mando inmediato de la persona trabajadora y un miembro del Comité de Seguridad e Higiene, representante de las personas trabajadoras. Así como el Delegado/a minero/a de Seguridad y otras personas que se considere conveniente.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obliga a adoptar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

De las medidas correctoras, informes, etc. que como consecuencia de estos accidentes o enfermedad profesional sean recibidos de la Autoridad Minera competente, se facilita una copia al Comité de Seguridad e Higiene en el plazo de quince días desde su recepción.

La empresa pondrá a disposición de los empleados, la ropa y uniformes que correspondan, en cada caso, según lo acordado en el seno del Comité de Seguridad e Higiene.

El resto de los equipos de protección personal será solicitado por cada persona trabajadora a su mando directo cuando lo necesite y será retirado del almacén por la persona trabajadora mediante el correspondiente vale de salida. Igualmente, la empresa se responsabilizará que en las duchas y vestuarios del personal exista permanentemente jabón para el aseo personal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 43. Protección del nacimiento de hijo.

La empresa dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tratando de adoptar las medidas necesarias para la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de la persona trabajadora embarazada, siempre que haya informado convenientemente de su estado a los departamentos de Seguridad y Recursos Humanos, con el objeto de evitar que influya negativamente en la salud de la persona trabajadora o del feto.

A tales efectos, en la evaluación de riesgos laborales se comprobará la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la persona trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente la salud.

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a los departamentos de Seguridad y RRHH y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO NOVENO

### Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

#### Artículo 44. Plan de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, cumpliendo así con lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por ello, y teniendo presente el papel de SANDFIRE MATSA como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa mejorando las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Continuar con la implantación de medidas que desarrollen y garanticen políticas sobre dignidad en el trabajo.

A tenor de lo expuesto anteriormente, las partes firmantes se comprometen a que, una vez vencido el Plan de Igualdad existente en SANDFIRE MATSA, se proceda a la negociación fijando nuevos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### Artículo 45. Derechos sindicales.

Las centrales sindicales podrán acumular en algunos de los miembros del comité las horas de representación que correspondan a su candidatura, previo aviso a la Dirección de la empresa y de forma mensual.

#### Disposición adicional primera.

1. Todas las cuantías expresadas en este Convenio se considerarán brutas a efectos salariales.

2. A excepción de lo previsto en el artículo 18, no tendrán carácter retroactivo los derechos económicos, sociales y laborales contenidos en el presente Convenio, comenzando a surtir efectos únicamente a partir de la fecha de su firma.

3. La jornada laboral se inicia en el puesto de trabajo.

4. En la medida de que el capital humano constituye un activo fundamental en general en las empresas y en especial en SANDFIRE MATSA, las partes firmantes consideran que la búsqueda de su bienestar constituye un elemento clave para la competitividad y la responsabilidad corporativa de la propia entidad.

#### Disposición adicional segunda. Jubilación a tiempo parcial.

SANDFIRE MATSA tiene un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa en materia de jubilación parcial y, en concreto, en lo que a la entidad respecta, en la suscripción del correspondiente contrato de relevo, conforme a los términos y condiciones que corresponda en cada caso en cuestión.

En este marco, es claro el compromiso de la Compañía con los entornos locales en los que desarrolla su actividad procurando, en la medida de lo posible, la contratación de nuevos trabajadores y la estabilidad en el empleo, máxime en una actividad como la que desarrollamos en la que gran parte de nuestras personas trabajadoras acceden a la jubilación antes de la edad ordinaria por aplicación de los coeficientes reductores.

Uniéndolo anterior, ambas partes, en el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento de la plantilla acuerdan que, en el marco de la jubilación parcial, se utilizará el contrato de relevo de conformidad con lo recogido en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores cuando así lo acuerden la empresa y la persona trabajadora que cumpla con los requisitos legalmente establecidos.

### ANEXO I: TABLA SALARIAL 2025

TABLAS 2025 (actualizado con el IPC de 2,9%)																
Importes Brutos																
INTERIOR DE MINA	SALARIO BASE	PLUS POLIVALENCIA	PLUS ASISTENCIA Y TRANSPORTE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NOVIEMBRE	PLUS TURNO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TOXICIDAD	PLUS BOCADILLO	PLUS SEGURIDAD	PLUS SAB. DOM Y FESTIVOS	PLUS BAJADA A MINA	PLUS ADICIONAL BAJADA A MINA	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	COMPLEMENTO PERSONAL	COMPENSACION TRANSPORTE
NIVEL	mes	mes	mes	semestre	semestre	mes	noche	mes	día	mes	mes	mes	mes		mes	mes
NIVEL I	1.395,40	207,33	315,81	1.598,01	1.598,01	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	87,74	141,92			56,88
NIVEL II	1.797,55	303,97	376,13	1.786,05	1.786,05	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	175,46	141,92			56,88
NIVEL III	1.791,64	347,49	406,15	2.021,02	2.021,02	175,46	27,48	81,25	4,37	124,64	115,66	244,42	141,92			56,88
NIVEL IV	1.975,80	347,49	406,15	2.021,02	2.021,02	175,46	27,48	81,25	4,37	124,64	115,66	244,42	141,92			56,88
NIVEL V	2.061,50	398,24	442,19	2.366,60	2.366,60	175,46	27,91	89,51	4,37	124,64	115,66	244,42	141,92			56,88
EXTERIOR	SALARIO BASE	PLUS POLIVALENCIA	PLUS ASISTENCIA Y TRANSPORTE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NOVIEMBRE	PLUS TURNO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TOXICIDAD	PLUS BOCADILLO	PLUS SEGURIDAD	PLUS SAB. DOM Y FESTIVOS	PLUS BAJADA A MINA	PLUS ADICIONAL BAJADA A MINA	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	COMPLEMENTO PERSONAL	COMPENSACION TRANSPORTE
NIVEL	mes	mes	mes	semestre	semestre	mes	noche	mes	día	mes	mes	mes	mes		mes	mes
NIVEL I	1.278,44	207,33	315,81	1.598,01	1.598,01	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
NIVEL II	1.617,20	303,97	376,13	1.786,05	1.786,05	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
NIVEL III	1.739,64	347,49	406,15	2.021,02	2.021,02	175,46	27,48	81,25	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
NIVEL IV	1.866,25	391,05	436,18	2.256,14	2.256,14	175,46	27,91	89,51	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
MTTO INTERIOR	SALARIO BASE	PLUS POLIVALENCIA	PLUS ASISTENCIA Y TRANSPORTE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NOVIEMBRE	PLUS TURNO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TOXICIDAD	PLUS BOCADILLO	PLUS SEGURIDAD	PLUS SAB. DOM Y FESTIVOS	PLUS BAJADA A MINA	PLUS ADICIONAL BAJADA A MINA	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	COMPLEMENTO PERSONAL	COMPENSACION TRANSPORTE
NIVEL	mes	mes	mes	semestre	semestre	mes	noche	mes	día	mes	mes	mes	mes		mes	mes
NIVEL I	1.395,40	207,33	315,81	1.598,01	1.598,01	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	87,74	141,92			56,88
NIVEL II	1.797,55	303,97	376,13	1.786,05	1.786,05	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	175,46	141,92			56,88
NIVEL III	1.791,64	347,49	406,15	2.021,02	2.021,02	175,46	27,48	81,25	4,37	124,64	115,66	244,42	141,92			56,88
NIVEL IV	2.038,43	391,05	436,18	2.256,14	2.256,14	175,46	27,91	89,51	4,37	124,64	115,66	244,42	141,92			56,88
MTTO EXTERIOR	SALARIO BASE	PLUS POLIVALENCIA	PLUS ASISTENCIA Y TRANSPORTE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NOVIEMBRE	PLUS TURNO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TOXICIDAD	PLUS BOCADILLO	PLUS SEGURIDAD	PLUS SAB. DOM Y FESTIVOS	PLUS BAJADA A MINA	PLUS ADICIONAL BAJADA A MINA	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	COMPLEMENTO PERSONAL	COMPENSACION TRANSPORTE
NIVEL	mes	mes	mes	semestre	semestre	mes	noche	mes	día	mes	mes	mes	mes		mes	mes
NIVEL I	1.278,44	207,33	315,81	1.598,01	1.598,01	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
NIVEL II	1.617,20	303,97	376,13	1.786,05	1.786,05	125,34	23,67	74,50	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
NIVEL III	1.616,87	347,49	406,15	2.021,02	2.021,02	175,46	27,48	81,25	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
NIVEL IV	1.866,25	391,05	436,18	2.256,14	2.256,14	175,46	27,91	89,51	4,37	124,64	115,66	0,00	0,00			56,88
ADMINISTRACION	SALARIO BASE	PLUS POLIVALENCIA	PLUS ASISTENCIA Y TRANSPORTE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NOVIEMBRE	PLUS TURNO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TOXICIDAD	PLUS BOCADILLO	PLUS SEGURIDAD	PLUS SAB. DOM Y FESTIVOS	PLUS BAJADA A MINA	PLUS ADICIONAL BAJADA A MINA	PLUS PROLONGACION DE JORNADA	COMPLEMENTO PERSONAL	COMPENSACION TRANSPORTE
NIVEL	mes	mes	mes	semestre	semestre	mes	noche	mes	día	mes	mes	mes	mes		mes	mes
NIVEL I	1.517,18	331,29	391,02	1.896,51	1.896,51	0,00	0,00	0,00	0,00	124,64	0,00	0,00	0,00			0,00
NIVEL II	1.804,86	391,05	436,18	2.256,14	2.256,14	0,00	0,00	0,00	0,00	124,64	0,00	0,00	0,00			0,00
NIVEL III	1.739,64	347,49	406,15	2.021,02	2.021,02	175,46	0,00	0,00	4,37	124,64	0,00	0,00	0,00			56,88

### ANEXO II TABLA SALARIAL 2026.

Provisionalmente se aplicarán las definitivas para 2025 que constan en el Anexo I a la espera de conocer el IPC real de 2026.

00336887



## ANEXO III: GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	POSICIONES
OPERACIÓN INTERIOR	NIVEL V	Artillero, Bulonadora, Cabletec Jumbo, Maquinista de frente de arranque (incluye operación Teleremote), Pala carga Camiones, Pala Desarrollo, Pistas, Simba Producción (incluye operación Teleremote),
	NIVEL IV	Camion, Saneadora
	NIVEL III	Operador/a Geología, Operador/a de Geotecnia
	NIVEL II	Auxiliar minero, Nipper
	NIVEL I	Ayudante de nuevo ingreso
OPERACIÓN EXTERIOR	NIVEL IV	Operador/a polivalente geología, Operador/a polivalente de Planta, Operador/a polivalente de laboratorio metalúrgico, Operador/a polivalente de laboratorio químico, Operador/a polivalente planta de pasta, Operador/a polivalente de proyectos Operador/a polivalente de servicios de aguas
	NIVEL III	Operador/a de planta, Operador/a de laboratorio metalúrgico, Operador/a de laboratorio de pasta Operador/a de laboratorio químico, Operador/a de muestras de sondeos, Operador/a de preparación de muestras, Operador/a de proyectos Operador/a planta gunita Operador/a planta de pasta, Operador/a de servicios de aguas
	NIVEL II	Auxiliar A de planta, Auxiliar A de preparación de muestras, Auxiliar A de laboratorio de pasta, Auxiliar A de muestras, Auxiliar A de proyectos Auxiliar A de sondeos
	NIVEL I	Auxiliar B de planta, Auxiliar B de preparación de muestras, Auxiliar B de laboratorio de pasta, Auxiliar B de sondeos, Auxiliar B de proyectos
MANTENIMIENTO INTERIOR / EXTERIOR	NIVEL IV	Mecánico I, Electricista I, Electromecánico I, Instrumentistas
	NIVEL III	Mecánico II, Electricista II, Electromecánico II,
	NIVEL II	Auxiliar Eléctrico, Auxiliar Mecánico, Auxiliar Mantenimiento Mina
	NIVEL I	Ayudante Eléctrico, Ayudante Mecánico, Ayudante Mantenimiento
ADMINISTRACIÓN	NIVEL III	Almaceneros
	NIVEL II	Administrativos A
	NIVEL I	Administrativos B

**ANEXO IV****Principios y valores de SANDFIRE MATSA**

Se recogen en el presente convenio formando parte integrante del mismo la MISIÓN, VISIÓN y VALORES la Compañía, entendidos estos como los cimientos que permiten a SANDFIRE MATSA crecer fuerte.

La MISIÓN de SANDFIRE MATSA consiste en generar valor y bienestar a partir de los recursos minerales.

La minería, los minerales y los metales son importantes para el desarrollo económico y social de muchos países y esenciales para la vida moderna. Por este motivo, en SANDFIRE MATSA entendemos nuestra actividad como una forma de promover el desarrollo y el bienestar a través de nuestros recursos minerales.

La VISIÓN de SANDFIRE MATSA es convertirse en una empresa minera reconocida por su liderazgo, excelencia operacional y por el desarrollo de sus empleados.

La visión de la compañía marca hacia donde se dirige. Por eso, ha actualizado su visión para incluir en su definición el impulso al desarrollo de las personas, y a la excelencia de las operaciones. Los planes de formación, específicos y relevantes para las personas trabajadoras y empresa cobrarán especial importancia.

Los VALORES son los siguientes:

- La vida, es lo más importante
- Integridad y respeto en todas nuestras acciones
- Trabajo en equipo, compartiendo los éxitos propios y el de los demás
- Innovación permanente para generar valor y beneficio para todos.

En lo que respecta a los principios y valores de Sandfire MATSA, se estará a lo dispuesto en el Código de Conducta de la Compañía vigente en cada momento.

**ANEXO V**

Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 y en lo dispuesto en el artículo 8.3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en relación con el Anexo I de este

SANDFIRE MATSA tiene el firme compromiso de construir un ambiente de trabajo equitativo, inclusivo y de calidad, rechazando cualquier modalidad de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Las partes firmantes del presente convenio colectivo coinciden en aplicar una política de tolerancia cero ante este tipo de conductas, siendo todas las personas trabajadoras responsables de cumplir y hacer cumplir las medidas aquí establecidas:

**1.1. Medidas de difusión del Plan LGTBI+.**

- La empresa comunicará y difundirá la existencia y contenido del Plan LGTBI+ a toda la plantilla de la empresa, con expresa indicación del lugar en el que éste se encontrará disponible para su consulta en la intranet.

- La empresa informará a la plantilla de las personas encargadas del seguimiento del Plan LGTBI+ (conforme al apartado 7 del Plan LGTBI+) para facilitar la comunicación de cualquier duda/consulta/sugerencia al respecto.

- La empresa designará a una persona como Responsable de igualdad y diversidad LGTBI+.

**1.2. Medidas relativas al acceso al empleo y a la eliminación de la infrarrepresentación.**

En la medida en que velar por la igualdad de los derechos laborales de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+, así como de proteger su dignidad, es uno de los compromisos de Sandfire MATSA, se adoptarán las siguientes medidas:

00336887

- Continuar velando por la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo.
- a) En este sentido, el proceso de selección de una persona para que pueda acceder a un puesto de trabajo en Sandfire MATSA se realiza siempre bajo el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, por lo que se garantiza el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- b) En el supuesto de que las personas «trans» no hayan podido modificar su documentación legal, se evitará que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos exigidos para el puesto.
- Establecimiento de medidas de acción positiva con la finalidad de favorecer la inserción laboral de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+. Sobre este particular, concretar que este tipo de medidas persiguen incrementar el porcentaje de acceso al empleo de este colectivo, fomentando su contratación al ser el colectivo menos representado.
- Formación a las personas encargadas de la selección y contratación en materia de igualdad de las personas LGTBI+.
- 1.3. Medidas para la promoción en el empleo.
- Los criterios para promocionar se establecerán de forma similar a lo previsto para el acceso a la empresa, es decir, que sean claros, objetivos y no discriminatorios, asegurando que los criterios seguidos para promocionar a una persona trabajadora –o no hacerlo–, sean neutros y garanticen la igualdad de oportunidades.
- 1.4. Medidas relativas a la clasificación profesional.
- Revisar la descripción de los puestos de trabajo, atendiendo a la identificación de tareas, y los factores que concurren o puedan concurrir en un puesto de trabajo, para evitar una descripción o detalle de funciones que evidencien posibles sesgos por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- 1.5. Medidas relativas al lenguaje y comunicación no sexista.
- Emplear un lenguaje no sexista y que tenga en cuenta la diversidad existente en las comunicaciones que se realicen a la plantilla desde la Dirección de la Empresa.
- 1.6. Medidas relativas al uniforme y ropa de trabajo.
- Tratar de utilizar uniformes unisex o, cuando se utilicen diferentes uniformes en función del sexo, permitir que la persona trabajadora elija el que mejor se ajuste al género autopercebido por ella misma.
- 1.7. Medidas relativas a la retribución.
- Con base en el principio de igualdad de retribución, las personas trabajadoras que se encuentren en una situación idéntica o comparable deberán tener igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.
- 1.8. Medidas en el ámbito de los convenios colectivos para personas LGTBI+.
- Se ha empleado un lenguaje inclusivo en la redacción del presente convenio colectivo de Sandfire MATSA y, sobre todo, no sexista.
- 1.9. Medidas para la formación.
- Se realizarán cursos y jornadas de formación en materia de diversidad sexual en la empresa, de forma que se genere conciencia y conocimiento en la plantilla sobre la materia.
- Se potenciará la formación en igualdad de oportunidades y en diversidad al conjunto de las personas trabajadoras de la empresa.
- Se informará y anunciará públicamente la oferta formativa en materia de diversidad, de forma que la convocatoria sea conocida por la totalidad de la plantilla.
- 1.10. Medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Cuando se otorguen permisos, por parte de la empresa se tomará en consideración las definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas gais, lesbianas, transexuales y bisexuales. En este sentido, se tendrán en cuenta las familias compuestas por dos mujeres o dos hombres y, por ejemplo, en relación con el permiso de que dispone el progenitor distinto de la madre biológica, se deberá tener en

cuenta que son permisos a disfrutar por una o uno de los progenitores con independencia del sexo (esta situación incluso es recogida por la normativa de Seguridad Social al explicar las personas beneficiarias o beneficiarios de este permiso).

1.11. Medidas destinadas a la comunicación y apoyo de las personas LGTBI+.

- Las personas LGTBI+ podrán comunicar voluntariamente y si lo considera necesario su condición de tales a la persona designada Responsable de igualdad y diversidad LGTBI+, la cual garantizará la confidencialidad de esta información y velará y prestará su apoyo a la persona para que se garantice en todo momento su derecho a la igualdad real y efectiva.

- Las personas LGTBI+ podrán solicitar a la persona Responsable de igualdad y diversidad LGTBI+ la adopción de una medida concreta que pueda contribuir en el libre desarrollo de su personalidad.

- Formulada la solicitud, la persona Responsable de igualdad y diversidad LGTBI+ lo comunicará a la Dirección de RRHH quién convocará a la Comisión Negociadora de este plan para analizar la petición, órgano competente para dar una respuesta a la persona en el plazo máximo de 10 días hábiles sobre la posibilidad de implementar la medida solicitada.

1.12. Medidas relativas a evitar delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral.

- La empresa cuenta con un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+. En el mismo consta el compromiso de Sandfire MATSA de prevenir y no tolerar el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, las medidas específicas acordadas al efecto para su prevención, la instrucción a todas las personas de la empresa de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato de las personas LGTBI+.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

## ANEXO VI

Acuerdo Marco Grupo V: Dirección y Mandos

Acuerdo Marco Grupo Profesional V de Dirección y Mandos: Supervisores, Técnicos y Especialistas

En Almonaster la Real (Huelva), a 9 de marzo de 2026.

## A N T E C E D E N T E S

I. Que durante los últimos meses Minas de Aguas Teñidas, S.A.U. (SANDFIRE MATSA), y la Representación de las Personas Trabajadoras han mantenido diversas reuniones con el fin de consensuar un marco general de condiciones laborales aplicables a las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo profesional V de Dirección y Mandos, colectivo que se encuentra excluido del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de SANDFIRE MATSA a excepción de lo previsto en el Capítulo quinto, artículo 18, artículo 34 y Capítulos séptimo, octavo y noveno.

II. Que habiendo alcanzado consenso sobre diferentes condiciones laborales, las partes suscriben el presente acuerdo, que se incluye como Anexo IV al convenio colectivo.

00336887

## CLÁUSULAS

Primero. Objeto.

El presente acuerdo regulará determinadas condiciones de trabajo que regirán la relación laboral entre SANDFIRE MATSA y las personas trabajadoras del Grupo profesional V de Dirección y Mandos pertenecientes a los niveles 100, 101, 102 y 103.

En todo caso las condiciones laborales quedarán definidas en sus respectivos contratos de trabajo y acuerdos individuales.

Segunda. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, prorrogándose a partir del 1 de enero de 2029 sus efectos anualmente salvo denuncia expresa por alguna de las partes.

Tercera. Clasificación profesional.

En atención a las funciones que desarrolla el colectivo de personas trabajadoras del Grupo profesional V pertenecientes a los niveles 100, 101, 102 y 103, y de acuerdo con su descripción del puesto de trabajo, estarán encuadradas en el nivel que le corresponde de su responsabilidad, según se detalla a continuación.

Cada persona trabajadora recibe por escrito de su responsable la descripción del puesto y funciones dentro de su grupo profesional y nivel de responsabilidad, que serán aceptadas por la persona trabajadora y comunicadas formalmente a todos los departamentos que interactúan con la misma.

Niveles de Responsabilidad		Definición
107	Dirección General	Puestos que están directamente involucrados en el diseño de la estrategia del negocio, tienen un alto impacto a largo plazo en la compañía y reportan directamente al CEO de la Organización
106	Directore/a	Profesionales con formación superior que participan en el diseño e implantación de nuevos procesos y sistemas en el medio y largo plazo para alcanzar la estrategia definida, responsables de dirigir una o varias áreas esenciales con equipo humano y presupuesto para ello, actuando con autonomía y tomando decisiones sobre cuestiones importantes relativas a su área de actuación, y responsables de su impacto en la cuenta de resultados reportando directamente a Dirección General. Formulan y aplican las políticas de recursos humanos sobre el personal a su cargo.
105	Gerente/a	Profesionales con formación superior que asumen la responsabilidad de un área de negocio con un impacto económico y complejidad técnica importante. Toman decisiones sobre cuestiones relativas a su área de actuación y tienen responsabilidad presupuestaria y de gestión de un volumen importante de personas y de coordinación del trabajo con empresas externas. Proponen la ejecución de las políticas de recursos humanos sobre el personal a su cargo.
104	Jefe/a Departamento	Profesionales con formación superior que desempeñan funciones complejas o de especialización técnica elevada. Dirigen con autonomía la actividad dentro de su área o de una función crítica. Son responsables del desempeño y desarrollo de las personas que están bajo su supervisión. Apoyan la estrategia de negocio, colaborando en la implantación de nuevos procesos y sistemas. Proponen la ejecución de las políticas de recursos humanos sobre el personal a su cargo.
103	Supervisor/a Técnico/a Senior	Profesionales altamente cualificados normalmente con carrera universitaria. Realización de tareas/funciones de especialización técnica siguiendo el cumplimiento de unas directrices genéricas. Deberán supervisar, dirigir y regular las funciones del equipo de personas y/o procesos que tengan a su cargo, como cometido básico de sus funciones
102	Técnico/a Especialista	Profesionales cualificados preferiblemente con carrera universitaria o Formación Profesional de ámbito superior, sin responsabilidad de supervisión o de gestión de equipos. Realización y/o coordinación de tareas/funciones de cierta especialización técnica siguiendo el cumplimiento de unas directrices específicas. Demuestran autonomía en sus funciones bajo la supervisión de un superior
101	Técnico/a	Profesionales con estudios de FP o carrera universitaria, sin responsabilidad de supervisión o de gestión. Realización de tareas/funciones técnicas siguiendo el cumplimiento de unas directrices específicas. Actúan bajo la supervisión de un responsable y podrían coordinar actividades no técnicamente complejas y con cierto grado de autonomía en sus funciones.
100	Especialistas	Profesionales cualificados que realizan actividades de acuerdo a la normativa interna y directrices establecidas por su superior directo. Pueden requerir en ocasiones de conocimientos técnicos, aunque suelen atender a procedimientos. Actúan siempre bajo la supervisión de un responsable. Recién graduados con experiencia técnica limitada o personas con Formación Profesional de grado medio que dan apoyo a los niveles superiores en la coordinación de tareas y equipos.

00336887

**Cuarta. Formación.**

La formación se realiza de acuerdo al procedimiento que se encuentre en vigor en la empresa en cada momento.

Las acciones formativas estarán diseñadas para potenciar el desarrollo profesional y personal de la persona trabajadora, en consonancia con la Misión, Visión y Valores de SANDFIRE MATSA (Anexo IV del Convenio Colectivo de SANDFIRE MATSA), con los objetivos de la Organización, los objetivos específicos de las personas trabajadoras y en función de las competencias tanto profesionales como personales de las mismas.

El Plan de Formación constará de un itinerario personalizado para la persona trabajadora, tomando como base para desplegar el mismo los siguientes criterios:

- Funciones de trabajo.
- Plan de Minado.
- Formación Técnica.
- Formación en habilidades de gestión.

La formación que se recibirá atenderá a cada uno de los criterios antes indicados, estará en consonancia y se adecuará al nivel de responsabilidad de la persona trabajadora y su puesto de trabajo, a las competencias profesionales y personales previstas para el desarrollo de las funciones.

Se dará prioridad a la formación de nivel técnico, así como en el puesto de trabajo, en habilidades de gestión y en relación con el Plan de Minado.

Se establece una formación técnica específica del puesto de trabajo mínima anual de 15 horas.

La formación se realizará dentro de la jornada laboral, no obstante, en caso de que por necesidades operativas tuviera que recibirse fuera del horario laboral, la persona trabajadora podrá optar por compensación económica o por descanso.

**Quinta. Promoción interna y cobertura de vacantes.**

Cuando se produzca una promoción interna o haya necesidad de incorporar nuevos puestos de trabajo para los niveles 100, 101, 102 y 103, la empresa publicará las vacantes y los requisitos necesarios pudiéndose presentar todas las personas trabajadoras independientemente del grupo al que pertenezca y de acuerdo con el procedimiento de selección promoción interna que se encuentre en vigor. El mismo procedimiento se aplicará en el supuesto de movilidad dentro del mismo nivel de responsabilidad.

**Sexta. Retribución fija.**

La retribución fija de la persona trabajadora vendrá determinada por:

- i. La banda salarial para cada nivel de responsabilidad.
- ii. Cada nivel tendrá una banda salarial. La diferencia entre las bandas por nivel será de un valor aproximado a 15% respecto a sus valores mínimos. La amplitud de la banda será aproximadamente del 25%. El solape será del 20% aprox.
- iii. La persona trabajadora tendrá la garantía de estar al menos en el mínimo de la banda que se establezca para su posición.
- iv. Si la persona trabajadora por promoción interna modificara su nivel, se garantiza una subida de su salario un mínimo del 6% sobre su salario bruto anual actual, siempre y cuando no se encuentre por encima del máximo de la banda.
- v. A partir del presente acuerdo se informará a cada persona trabajadora de su nivel de responsabilidad y salario.
- vi. El mínimo de la banda salarial del nivel 100 es: 28.900€.

**Séptima. Retribución variable.**

La persona trabajadora podrá disfrutar de una retribución variable (Bonus), basado en su desempeño profesional y atendiendo a las políticas en vigor de la Compañía en cada momento.

La retribución variable se logrará de acuerdo con la definición y consecución de objetivos comunes e individuales que serán comunicados anualmente.

La cuantía del Bonus que se percibirá en el mes de julio de cada año de vigencia del presente, será de un promedio del 8% sobre el salario bruto anual de la persona trabajadora, siempre y cuando se cumplan los objetivos establecidos en el año para la persona trabajadora.

#### Octava. Jornada.

La jornada anual máxima de la persona trabajadora será de 1.750 horas con la distribución establecida en los contratos de trabajo y cuadrantes anuales entregados, distribuidas de lunes a domingo, pudiéndose realizar una distribución irregular del 10% como máximo de la jornada laboral.

En caso de que, por necesidades operativas, organizativas, o médicas la persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada, se computarán horas extraordinarias con los límites que marca la ley siempre y cuando no sea compensado por tiempo de descanso.

El importe de las horas extraordinarias será equivalente al valor de la hora normal incrementada en un 10%.

Si la persona trabajadora se encontrase en proceso continuo (relevos), tendrá 13 días de libre disposición en Mina y 8 días de libre disposición en Planta, con previa planificación en el mes de diciembre del año anterior para que no suponga un problema de organización de los trabajos.

#### Disposición adicional primera.

Para las personas trabajadoras adscritas a los niveles 100, 101 y 102 que presten servicios en los términos indicados en el artículo 17.23 del convenio colectivo en Mina Magdalena, tendrán derecho al percibo de ese importe a partir de la firma del presente acuerdo en los mismos términos allí establecidos, dándose por reproducido el texto del referido artículo en esta disposición adicional por la que se genera el derecho para las personas trabajadoras adscritas a los niveles 100, 101 y 102.

Para las personas trabajadoras a las que resulta de aplicación el presente acuerdo y en fecha 1 de abril de 2026 no disfruten de un seguro médico estándar en los términos establecidos en el artículo 28 del convenio colectivo de SANDFIRE MATSA, tendrán derecho al mismo en los mismos términos que los establecidos en el referido artículo 28, dándose por reproducido el texto del referido artículo en esta disposición adicional por la que se genera el derecho para las personas trabajadoras a las que resulta de aplicación el presente acuerdo y no gocen de este beneficio en fecha 1 de abril de 2026. Se establece como límite a sufragar por la empresa la cantidad de 50 euros mensuales por cada persona trabajadora.

#### Disposición adicional segunda. Complemento salarial para Mecatrónicos.

Las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo profesional V de Dirección y Mandos que desempeñen funciones de Mecatrónico, que no superen los 42.600 euros de retribución bruta anual, y se encuentren en situación de alta en la empresa a fecha de la publicación del 5º convenio colectivo de SANDFIRE MATSA percibirán, un incremento salarial anual consolidable en un plazo de un mes desde la publicación del acuerdo, en una única ocasión, en las siguientes condiciones:

a) Los mecatrónicos que cuenten con más de seis meses de experiencia en SANDFIRE MATSA a 31 de diciembre de 2025 percibirán un incremento individual conforme a la siguiente escala, que se consolidará en su salario anual en una única ocasión:

- i. A los mecatrónicos que cuenten con un salario igual o superior a los 35.000 euros, se les aplicará por una sola vez un incremento de 1.904,62 euros brutos anuales, por lo que verán incrementado su salario mensual con el importe proporcional correspondiente desde la fecha de publicación del presente acuerdo.

- ii. A los mecánicos que cuenten con un salario inferior a 35.000 euros, se les aplicará un incremento de 2.414,16 euros brutos anuales, por lo que verán incrementado su salario mensual con el importe proporcional correspondiente desde la fecha de publicación del presente acuerdo.
- b) Los mecánicos que no alcancen dicha antigüedad a 31 de diciembre de 2025 verán incrementado su salario anual del siguiente modo:
  - i. Cuando cumplan un año de prestación de servicios en SANDFIRE MATSA verán incrementado su salario anual en 2.000 euros brutos, por lo que a partir de dicha fecha su salario mensual se incrementará con el importe proporcional correspondiente.
  - ii. Cuando cumplan dos años de prestación de servicios en SANDFIRE MATSA verán incrementado su salario anual en 2.000 euros brutos, por lo que a partir de dicha fecha su salario mensual se incrementará con el importe proporcional correspondiente.

Los incrementos establecidos en los apartados a) y b) son incompatibles entre sí.