



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: MINERA LOS FRAILES, S.L.
Expediente: 41/01/0093/2026
Fecha: 06/05/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: TERESA SEMPRUN BOUWKNECHT
Código 41101502012026.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa MINERA LOS FRAILES, S.L. (código 41101502012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-8a85-bc4d-f27a-d467-ec11-61e1-85b7-dd4b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 06/05/2026 12:57 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa MINERA LOS FRAILES, S.L. (código 41101502012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2028.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-8a85-bc4d-f27a-d467-ec11-61e1-85b7-dd4b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 06/05/2026 12:57 | NOTAS : F

I CONVENIO COLECTIVO DE MINERA LOS FRAILES, S.L.

I. CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio colectivo se aplicará a todas las actividades desarrolladas por Minera Los Frailes, S.L.

Su ámbito territorial comprenderá el centro de trabajo sito en Aznalcóllar (Sevilla) y, en su caso, los futuros centros que Minera Los Frailes, S.L. pueda abrir dentro de la provincia de Sevilla durante la vigencia del convenio.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta ajena para Minera Los Frailes, S.L., bajo su ámbito de organización y dirección, durante su periodo de vigencia y con independencia de la modalidad contractual que les vincule.

No obstante lo anterior, el personal incluido en el grupo profesional de Técnicos y Administrativos se registrará, en materia de compensación y jornada, por las condiciones establecidas en sus acuerdos individuales.

En todo caso, al personal perteneciente al grupo profesional de Técnicos y Administrativos se le garantizará, como mínimo, el nivel retributivo establecido en el Anexo I, al cual se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 19. Dicha revisión, efectuada sobre el salario base mínimo de convenio, no será susceptible de compensación ni absorción.

Asimismo, al personal del grupo profesional de Técnicos y Administrativos le será de aplicación la jornada máxima anual prevista en el artículo 22.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

No obstante lo anterior, los efectos de la actualización salarial según las tablas anexas serán aplicables desde el 1 de junio de 2025.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, salvo denuncia expresa realizada por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de su prórroga.

Una vez denunciado el Convenio, la comisión negociadora deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de finalización de su vigencia.

Asimismo, tras la denuncia del Convenio, y durante el periodo de negociación del nuevo convenio, el presente mantendrá su vigencia en los términos previstos en el artículo 86.3 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.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que la jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna de sus cláusulas, las partes se comprometen a negociar de buena fe para restablecer el equilibrio del conjunto, aplicándose entretanto la regulación legal o convencional precedente (las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores) en lo estrictamente afectado.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, compuesta por tres miembros designados por la representación de la empresa y tres por la representación de las personas trabajadoras.

Los acuerdos que se alcancen por la comisión paritaria de interpretación requerirán mayoría de cada representación. Ambas partes podrán acudir con asesores, a los cuáles se les reconoce voz, pero sin voto, estableciéndose un número máximo de dos por cada parte.

La Comisión Paritaria de Interpretación se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo mediar un preaviso mínimo de quince días.

Ambas partes acuerdan el sometimiento previo de los conflictos colectivos a la Comisión Paritaria de Interpretación, como cauce preceptivo antes de acudir a la vía judicial o administrativa, levantándose acta de cada reunión.

No obstante lo anterior, si la reunión convocada dentro del plazo establecido no se celebra por causas imputables a una de las partes, la otra parte podrá acudir directamente a la vía judicial o administrativa correspondiente sin necesidad de contar con un acta expresa de desacuerdo.

Artículo 7.- Mediación SERCLA.

Una vez alcanzados los acuerdos recogidos en el presente Convenio, y con el principal objetivo de mantener la paz social y evitar cualquier tipo de conflictividad que altere el normal funcionamiento y actividad de Minera Los Frailes, S.L., las partes se comprometen expresamente a resolver las discrepancias que pudieran plantearse en el futuro mediante el diálogo y la negociación en el seno de la Empresa.

En este sentido, y para el eventual supuesto de que no pudiera alcanzarse un acuerdo respecto a alguna materia o cuestión que se debatiera en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación, las partes se someterán, con carácter previo a la vía judicial y a cualquier medida de conflicto colectivo, a los procedimientos de mediación-conciliación del SERCLA u órgano que lo sustituya, para los conflictos colectivos y, cuando proceda, para determinados conflictos individuales en las materias prevista en su normativa.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el convenio, consideradas en su conjunto, sustituyen, compensan y absorben en su totalidad a todas las existentes en la Empresa a la fecha de su entrada en vigor, tanto de naturaleza económica como de jornada y organización del tiempo de trabajo.

La única salvedad es la referida en el artículo 2, en relación a la revalorización del artículo 19 del salario base mínimo y prorrateo de pagas extra del personal Técnico y Administrativo.

II. CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN

Artículo 9.- Modalidades de contratación.

La contratación del personal se ajustará en todo momento a las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, su normativa de desarrollo y la legislación vigente conforme a su naturaleza y finalidad, fomentando la estabilidad en el empleo.

La Empresa estará facultada para concertar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para trabajos de naturaleza estacional, de temporada o intermitentes con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. La previsión de utilización comprende, de modo expreso, la posibilidad de contratación de geólogos para campañas específicas que, por su propia naturaleza, se efectuarán únicamente en determinadas temporadas del año.

Los contratos se formalizarán por escrito e indicarán, al menos, la actividad objeto del contrato, la estimación de la duración de los periodos de actividad y la jornada prevista, sin perjuicio de su concreción en el llamamiento. El llamamiento se cursará por escrito o por medio electrónico que permita acreditar su recepción, con antelación adecuada, e incluirá la fecha de incorporación, centro de trabajo, jornada y horario estimados.

Al inicio de cada año natural, cuando resulte legalmente exigible, la Empresa pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras un calendario estimativo de previsiones de llamamiento, así como la información relativa a las altas efectivas que se vayan produciendo. Las restantes condiciones de trabajo se regirán por lo dispuesto en la normativa vigente y en el presente Convenio.

Artículo 10.- Periodos de prueba.

El período de prueba será el que resulte de la normativa aplicable, fijándose, con carácter general:

- a) en 3 meses para personal de operación;
- b) en 3 meses para personal de administración; y
- c) en 6 meses para personal técnico de titulación media o superior.

Superado el período de prueba sin desistimiento, el contrato desplegará plenos efectos computándose, a todos los efectos, el tiempo de servicios prestados.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 11.- Preaviso de baja voluntaria y excedencia voluntaria.

La persona trabajadora que desee causar baja voluntaria en la Empresa deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales. Para la solicitud de excedencia voluntaria, el preaviso será igualmente de 30 días naturales.

La falta de preaviso faculta a la Empresa a descontar de la liquidación los días no preavisados.

III. CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en este Convenio y en el resto del ordenamiento jurídico, con el debido respeto a la dignidad, salud y derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

Artículo 13.- Formación.

La Empresa elaborará un plan anual de formación alineado con las necesidades del proyecto y la evolución de los puestos de trabajo, incluyendo acciones en prevención de riesgos laborales.

La formación se impartirá, con carácter general, dentro de la jornada laboral. Cuando, por necesidades operativas, deba realizarse fuera de la misma, la Empresa podrá optar entre su compensación económica o su compensación mediante tiempo de descanso equivalente, a razón de una hora de descanso por cada hora de formación (1:1).

La Empresa llevará a cabo, en el marco de la formación profesional dual, acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en la Empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Artículo 14.- Clasificación profesional.

La adecuación funcional y los factores de clasificación se regirán por criterios objetivos: titulación; experiencia y competencia profesional; responsabilidad; autonomía; iniciativa y supervisión.

Se establecen dos grupos profesionales:

- i. **Grupo 1: Técnicos y Administrativos.** Comprende al personal que, en posesión de la titulación requerida, realiza funciones técnicas, así como al que desempeña tareas de soporte administrativo y de gestión.
- ii. **Grupo 2: Operación.** Comprende al personal que ejecuta actividades de mantenimiento, servicios auxiliares, guardería, laboratorio, medioambiente-ecología y otras de naturaleza análoga.

Dentro de este grupo se establecen tres niveles salariales, en función del puesto a desempeñar. Cada una de las posiciones viene determinada por los requisitos de experiencia, las funciones y las responsabilidades inherentes a cada puesto de trabajo:

- i.a) Nivel 1 (Especialista).
- i.b) Nivel 2 (Oficial de Servicios Generales).
- i.c) Nivel 3 (Oficial de Mantenimiento).

Artículo 15.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional se realizará dentro de los límites legales, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a la aptitud y cualificación de la persona trabajadora, conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Promoción interna.

La Empresa informará a la plantilla de los procesos de promoción interna que pudieran surgir. Tendrá prioridad para participar en dichos procesos el personal que forme parte de la plantilla a la fecha de firma del presente Convenio, siempre que cumpla con los requisitos del puesto.

IV. CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 17.- Conceptos retributivos.

La estructura retributiva del Grupo Profesional Operación comprenderá, al menos, salario base anual por nivel, complementos salariales funcionales, y pagas extraordinarias.

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

- i. **Salario base.** En el Anexo I se recogen los salarios base de los tres niveles retributivos del Grupo Profesional Operación. Igualmente, se recoge el nivel retributivo mínimo garantizado para el grupo profesional de Técnicos y Administrativos.
- ii. **Prorrata de Pagas Extras.** Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio perciben dos gratificaciones extraordinarias, que son prorrateadas mensualmente.
- iii. **Plus Jefe de equipo.** Se devengará por el personal que desempeñe de manera efectiva funciones de coordinación y organización sobre, al menos, una persona trabajadora a su cargo.
- iv. **Plus de retén.** Se devengará por aquellas personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, estén adscritas al sistema de guardias localizadas (retén) para la atención de posibles incidencias.

Con el fin de garantizar la atención urgente de necesidades del servicio que puedan surgir fuera de la jornada ordinaria, se establece un sistema de retenes. El personal adscrito a este sistema deberá estar a disposición de la Empresa durante los periodos que se establezcan en los correspondientes cuadrantes, con la obligación de incorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata si fuera requerido para ello.

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 requerido para ello, pueda desplazarse a dicho centro en un tiempo máximo no superior a 60 minutos.

La situación de mera disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Dicha situación dará derecho a la percepción de un complemento en la cuantía de 125 € por cada semana completa de disponibilidad, importe que compensa la sujeción que la misma implica. En periodos inferiores a la semana, dicho plus se abonará en proporción al tiempo de disponibilidad efectiva.

- En caso de activación del retén, la Empresa resarcirá los gastos de transporte ocasionados por el desplazamiento, de acuerdo con lo regulado en el apartado de "Dietas y Gastos de Desplazamiento" y la política interna de la Compañía al respecto.
- v. **Plus turnicidad.** Según cuadro del Anexo I a percibir por el personal sujeto a turnos. Dicho importe se percibirá de forma mensual, en la cuantía indicada en el anexo.
- vi. **Gratificación por trabajo en fechas especiales.** Se devengará por la prestación efectiva de servicios en los días y turnos que se indican a continuación, por un importe de 65 euros brutos por cada uno de ellos:
- **Santa Bárbara** (2º y 3º relevo).
 - **Navidades:**
 - 1º Relevo 25 de diciembre y 1 de enero.
 - 2º Relevo 24 y 31 diciembre.
 - 3º Relevo 24 y 31 diciembre.
- vii. **Dietas y Gastos de Desplazamiento.** De acuerdo con la política de la Empresa, se autorizarán exclusivamente gastos de desplazamiento a los empleados que realicen desplazamientos profesionales.

Todos los desplazamientos que se realicen deben ser autorizados previamente por el superior jerárquico. Se exceptúa de la autorización previa los desplazamientos requeridos por la situación de disponibilidad del empleado prevista en el "Plus de retén".

La presentación de gastos de desplazamiento deberá hacerse de forma individual en un plazo máximo de 20 días naturales desde la fecha en que se incurrió en el gasto y previa justificación del mismo, siendo los límites de gastos de desplazamiento los siguientes:

- Alimentos por día: 60 €.
- Hospedaje: 150 €.
- Viajes en tren y avión en clase turista.
- El kilómetro en vehículo propio en territorio nacional con fines profesionales se compensará a 0,26 €; se compensarán, tras comprobantes, los gastos de peaje y estacionamiento.

Las cuantías de dichos conceptos se recogen mediante **Anexo I**.

Artículo 18.- Salarios

Los salarios recogidos en el **Anexo I** serán aplicables desde el 1 de junio de 2025, de manera que en la nómina del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio en el B.O.P. de Sevilla, se abonarán los correspondientes atrasos, por la diferencia entre los mismos y lo realmente abonado.

Los salarios aplicables a partir de 1 de enero de 2026 se recogen igualmente en dicho Anexo I.

Artículo 19.- Revisión salarial

Los conceptos retributivos revalorizables del convenio son únicamente los siguientes:

- i. Salario base y prorrata de pagas extra.
- ii. Plus Jefe de equipo.
- iii. Plus de retén.
- iv. Plus turnicidad.
- v. Gratificación en fechas especiales.

Las retribuciones fijas revalorizables del convenio se revisarán con efectos anuales conforme al IPC real del año anterior.

A partir del 1 de enero de 2027 y el resto de ejercicios de vigencia del Convenio se aplicará el IPC del año anterior, actualizándose la tabla correspondiente, sin abono de atrasos, que solo proceden conforme a lo establecido en el artículo 18.

Artículo 20.- Abono de salarios, pagas extraordinarias y anticipos.

El salario se abonará dentro de los cinco últimos días del mes de devengo, y se hará efectivo mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que la persona trabajadora designe, a excepción del mes de diciembre, cuyo abono se producirá antes del día 25 de dicho mes. 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 tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 21.- Póliza de seguros

La Empresa formalizará una póliza de seguros de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral, que asegure a las personas trabajadoras o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:

- a) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 15.000 euros.
- b) Por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente no laboral: 7.500 euros.
- c) Por muerte natural: 7.500 euros.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por ley para cada uno de los supuestos asegurados.

Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.

V. CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22.- Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.790 horas de tiempo de trabajo efectivo, excepto para el personal sujeto a turnos, que será de 1760 horas de tiempo de trabajo efectivo en promedio anual.

La jornada diaria no podrá superar, en ningún caso, las 12 horas de trabajo efectivo, con los descansos mínimos entre jornadas que en cada momento establezca la normativa de aplicación.

Artículo 23.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables por año completo de servicio, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios prestados durante el año. Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción del contrato.

El periodo o periodos para su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

El personal de mantenimiento, servicios generales y especialistas disfrutará necesariamente de 15 días laborables en el periodo de verano, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, asegurándose que existe al menos, una persona por turno.

Las vacaciones programadas podrán ser suspendidas por la Empresa para atender situaciones de emergencia derivadas de alertas por lluvias, cumpliendo en todo caso con lo previsto en la legislación vigente y en los protocolos internos aplicables en dicha materia. Las vacaciones no disfrutadas por esta causa se disfrutarán en una fecha posterior de común acuerdo.

Los días de vacaciones no son acumulables de un año a otro, y se deben disfrutar en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La persona trabajadora deberá solicitar las fechas de disfrute de sus vacaciones con una antelación mínima de dos semanas, salvo pacto en contrario. La aprobación de las fechas solicitadas estará supeditada, en todo caso, a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, debiendo garantizarse la cobertura del servicio.

Cuando, por necesidades de la actividad, la persona trabajadora no hubiera podido disfrutar de la totalidad de sus vacaciones dentro del año natural, conservará el derecho a su disfrute hasta el 31 de mayo del ejercicio siguiente.

Para el cálculo de la retribución correspondiente al periodo de vacaciones del personal de operación, se utilizará el salario base, la prorrata de las pagas extraordinarias, el plus de jefe de equipo y plus de turnicidad.

Artículo 24.- Cuadrantes y calendarios.

La Empresa remitirá a la representación legal los cuadrantes a efectos de consulta, durante la primera quincena del mes de enero de cada año, incluyendo turnos y retenes.

El calendario se fijará conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, siguiendo lo previsto en el calendario de festivos de Aznalcóllar, con la participación legalmente prevista por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 25.- Permisos y licencias.

Las personas trabajadoras, previa comunicación y justificación ante el Departamento de RRHH, en los términos establecidos en la normativa interna de la Empresa, tendrán derecho a los permisos retribuidos y licencias en los términos y con las duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación. En todo caso, se estará a lo dispuesto por la doctrina judicial y la jurisprudencia aplicables.

Artículo 26.- Retenes.

La Empresa establecerá un sistema de retenes para la adecuada atención de incidencias. La organización de los mismos se realizará mediante cuadrantes anuales que serán comunicados a la representación legal de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del presente Convenio.

Anualmente, durante el mes de diciembre del año anterior a la elaboración de los cuadrantes, las personas trabajadoras dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para manifestar expresamente y por escrito su voluntad de no formar parte de los mismos. Únicamente se convocará para la activación del retén al personal que no haya manifestado su exclusión en el plazo y forma indicados. No obstante, en caso de que no exista personal disponible para cubrir un puesto específico, la Empresa podrá convocar excepcionalmente al personal que hubiera solicitado su exclusión, siéndole de aplicación las condiciones económicas establecidas para el plus de retén.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo exclusivamente el tiempo de prestación de servicios que se realice tras la activación del retén y la personación de la persona trabajadora en las instalaciones de la Empresa.

La persona trabajadora adscrita al sistema de retén deberá estar localizable y disponible para personarse en el centro de trabajo en un tiempo máximo de 60 minutos desde la activación del servicio.

Artículo 27.- Distribución irregular de la jornada.

Por razones organizativas o productivas, la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo una distribución irregular de hasta un 12% de la jornada anual, con sujeción a los límites y garantías establecidos legalmente. Dicha medida deberá ser preavisada a la persona trabajadora afectada con una antelación mínima de cinco días naturales, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, así como los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No se podrá incrementar la duración del turno de noche mediante distribución irregular.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada, se realizará dentro del año natural.

En el supuesto de que los excesos de jornada no sean compensados mediante descanso, tendrán la consideración de horas extraordinarias, siempre que se supere la jornada máxima anual, y se abonarán como tales.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, salvo en los supuestos de fuerza mayor previstos legalmente. Se limitarán a las estrictamente indispensables y se realizarán respetando en todo caso el límite máximo anual establecido por la normativa vigente.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual pactada en este Convenio.

No se computarán a efectos del límite máximo anual de horas extraordinarias aquellas que hayan sido compensadas mediante descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada (1:1).

Salvo pacto en contrario, las horas extraordinarias por fuerza mayor se compensarán preferentemente con descanso, a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

En caso de compensación económica, las horas extraordinarias por fuerza mayor se abonarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. El resto de las horas extraordinarias se abonarán al valor de la hora ordinaria.

VI. CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 29.- Garantías de la representación legal de las personas trabajadoras y crédito horario mensual

Las partes acuerdan que se aplicarán las garantías legales correspondientes a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala. El uso del crédito horario deberá ser preavisado a la Empresa y justificado con una antelación mínima de 48 horas hábiles.

- a) Hasta cien personas trabajadoras, quince horas.

- b) De ciento uno a doscientos cincuenta personas trabajadoras, veinte horas.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos personas trabajadoras, treinta horas.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta personas trabajadoras, treinta y cinco horas.
- e) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

En el **Anexo II** del presente Convenio se adjunta el modelo de preaviso y justificación del uso del crédito horario.

VII. CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30.- Régimen disciplinario.

30.1.- Criterios generales

La Empresa podrá sancionar, como falta laboral las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadora de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los apartados siguientes del presente artículo.

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados o afiliadas, y la Empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

30.2.- Faltas leves:

- a) La impuntualidad, tanto en la entrada como en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones, en un periodo de treinta días.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día, en un periodo de treinta días.
- c) La falta de notificación de una ausencia con la antelación debida o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que la persona trabajadora acredite la imposibilidad de haberlo hecho.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por una sola vez, aun cuando sea por breve tiempo.
- e) El deterioro provocado por el descuido o negligencia en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) La inasistencia no justificada a los cursos de formación, tanto teóricos como prácticos, que se impartan dentro de la jornada ordinaria de trabajo. La reiteración de esta conducta dará lugar a la calificación de falta muy grave.

- h) Incumplir la prohibición expresa de fumar en las instalaciones de la empresa, excepto en las zonas habilitadas.

30.3.- Faltas graves:

- a) La impuntualidad, tanto en la entrada como en la salida del trabajo, de entre cuatro y seis ocasiones, en un periodo de treinta días.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de entre dos y cuatro días, en un periodo de treinta días.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en dos ocasiones, aun cuando sea por breve tiempo.
- d) La falta de notificación de la razón de la ausencia al trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La permuta de turno o puesto de trabajo sin autorización.
- f) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- g) La simulación de la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él, así como ser suplantado con los mismos fines.
- h) El deterioro provocado por el descuido o negligencia en la conservación de equipos, instalaciones o vehículos de la empresa, cuando genere un potencial riesgo o perjuicio relevante.
- i) Las ofensas o faltas de respeto verbales, gestuales o corporales, de carácter puntuales, a compañeros, superiores, clientes o colaboradores, así como las conductas discriminatorias, intimidatorias o humillantes que no lleguen a constituir acoso.
- j) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo y desempeño de las funciones que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- k) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- l) La comisión de dos o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.
- m) La desobediencia, insubordinación o incumplimiento de instrucciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si fuera reiterado, habiendo ocurrido en más de una ocasión, se considerará muy grave.

30.4.- Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad, en la entrada o en la salida del trabajo, en siete o más ocasiones, en un periodo de treinta días.

- b) La inasistencia no justificada al trabajo de más de cuatro días, en un periodo de treinta días.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en tres o más ocasiones, aun cuando sea por breve tiempo.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida, tanto a sus 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.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, ofensas y/o malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa.
- i) Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo; el acoso sexual; el acoso por razón de sexo.
- j) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- k) Causar accidentes graves, de índole laboral o medioambiental, por imprudencia o conducta negligente.
- l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De igual modo, el incumplimiento de las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales establecidas con carácter general por la empresa o las específicas del puesto de trabajo.

En todo caso se considerará incumplimiento de las normas de seguridad la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

Igualmente, la negativa al reconocimiento médico, pruebas de alcoholemia, drogas o cualquier otra cuando estuvieran justificadas y fueran legalmente exigibles de requerirlo así la política o decisión de la empresa.

- m) Incumplir o hacer incumplir el Código de conducta, así como las políticas y procedimientos internos de la empresa.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de seis meses y haya mediado sanción.

- o) 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. Del mismo modo, el consumo de drogas o alcohol en horas de trabajo y dentro del centro de trabajo, incluido el comedor de empresa, que afecte de forma manifiesta el desempeño laboral.
- p) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, aun cuando se hubiera producido en una ocasión, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- q) 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.
- r) Incurrir en conductas que puedan suponer un incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa específica de Protección de Datos, relativa al tratamiento de datos personales por parte de la empresa.
- En particular, no reportar de forma diligente una brecha de seguridad relativa a datos personales, de la que se tiene conocimiento.
- De igual modo, la revelación intencional de datos personales (incluidos sensibles) a terceros o en redes sociales/medios, causando daño o riesgo elevado.
- s) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.
- t) Incurrir en conductas que puedan suponer discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

30.5.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en función de la graduación de las faltas serán las siguientes:

- a. Por faltas LEVES:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b. Por faltas GRAVES:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c. Por faltas MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

VIII. CAPÍTULO VIII.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 31.- Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud

En materia de Seguridad y Salud se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo vigentes, a la normativa aplicable de seguridad en minas, ITC'S complementarias, Disposiciones Internas de Seguridad y a los procedimientos e instrucciones que pudiera dictar la empresa en esta materia.

La participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales se realiza a través de los órganos de representación reconocidos legalmente (delegados de prevención, comité de seguridad y salud y otros).

De acuerdo con la legislación vigente, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios los candidatos deberán pasar un reconocimiento médico que evalúe su aptitud para el desarrollo de las funciones del puesto.

Este reconocimiento será en todo caso ofrecido a los candidatos, y resultará trámite obligado o voluntario en función del protocolo médico establecido al efecto por el Servicio de Vigilancia de la Salud. La no aptitud para el puesto implicará que el contrato laboral no llegue a suscribirse.

La Empresa podrá realizar controles de alcohol y/o drogas de forma aleatoria como medida preventiva. El protocolo para la realización de dichos controles se negociará e implantará con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud, con arreglo a los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 32.- Equipos de protección personal y ropa de trabajo

La empresa proporcionará a sus personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Será obligatorio el uso del uniforme/equipo habitual, en los casos que sea necesario su uso, así como el uso del calzado adecuado, quedando prohibido su uso fuera del centro. Es obligación de la Empresa facilitar a las personas trabajadoras de su plantilla, para el desarrollo de sus tareas el equipo de trabajo necesario, el uniforme, calzado y otros complementos usuales, conforme a lo siguiente:

- a) Botas: de forma anual, salvo deterioro extraordinario.
- b) Chaquetón: cada dos años, salvo deterioro extraordinario.
- c) 2 polos, 2 pantalones y 1 polar al año, salvo deterioro extraordinario.

Artículo 33.- Medidas de higiene personal y protección individual

La empresa, en toda actividad en que exista un riesgo para la salud de las personas trabajadoras derivada de la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos, adoptará las medidas necesarias para su protección.

En particular, las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo haya sido identificado en la evaluación de riesgos con exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos, dispondrán dentro de su jornada laboral de 10 minutos para su aseo personal antes de la comida y de otros 10 minutos antes de finalizar la jornada. Este tiempo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y no podrá ser acumulado ni destinado a otros fines. Así mismo, el empresario se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que las personas trabajadoras se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin.

Artículo 34.- Protección de la maternidad

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 trabajadora embarazada con el objeto de evitar que influya negativamente en la salud de la 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 trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente la salud.

Las 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 la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

IX. CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL E IGUALDAD

Artículo 35.- Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual y por razón de sexo

La Empresa, elaborará y aprobará un Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral y sexual, que será de aplicación a todo el personal de Minera Los Frailes, S.L., y que se integrará, cuando proceda, en el Plan de Igualdad y en el sistema de prevención de riesgos laborales.

Se garantizará la protección frente a represalias de cualquier persona que, de buena fe, comunique o colabore en la investigación de los hechos, así como la adopción de medidas de apoyo y acompañamiento cuando resulte necesario.

Igualmente, en el Protocolo se contemplarán igualmente las medidas específicas para el colectivo LGTBI.

Artículo 36.- Compromiso respecto del Plan de Igualdad.

Con independencia de que, a la fecha de la firma, no resulte legalmente exigible para la Empresa la implantación de un Plan de Igualdad, Minera Los Frailes, S.L. manifiesta su firme compromiso de iniciar, juntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, el proceso de negociación para su elaboración, aprobación y registro. Dicho Plan se aplicará en cuanto concurren los requisitos legales que lo hagan obligatorio, sin perjuicio de las medidas de igualdad ya vigentes en la Empresa.

Anexo I.- TABLAS SALARIALES Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**TABLA SALARIAL APLICABLE DESDE EL 1 DE JUNIO DE 2025**

GRUPO PROFESIONAL OPERACIÓN		SALARIO BASE (mensual)	PRORRATA PAGAS EXTRAS (mensual)
NIVEL 1	Especialista	1.615,43	269,24
NIVEL 2	Oficial de Servicios Generales	1.693,00	282,17
NIVEL 3	Oficial de Mantenimiento	1.709,47	284,91

GRUPO PROFESIONAL TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MINIMO ANUAL 2025	SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA PPEE
Técnicos	25.437	1.817	303
Administrativos	19.078	1.363	227

TABLA SALARIAL Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS APLICABLES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2026

GRUPO PROFESIONAL OPERACIÓN		SALARIO BASE (mensual)	PRORRATA PAGAS EXTRAS (mensual)	PLUS TURNICIDAD (mensual)	PLUS JEFE DE EQUIPO (mensual)	PLUS RETÉN	FECHAS ESPECIALES
NIVEL 1	Especialista	1.662,28	277,05	770/12 = 64,14 mensuales	n.a.	125 €/semana de disponibilidad	65 €/relevo
NIVEL 2	Oficial de Servicios Generales	1.742,07	290,34	770/12 = 64,14 mensuales	n.a.		
NIVEL 3	Oficial de Mantenimiento	1.799,58	299,93	-	199,44		

GRUPO PROFESIONAL TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	SALARIO MINIMO ANUAL 2026	SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA PPEE
Técnicos	26.174	1.870	312
Administrativos	19.630	1.402	234

Dietas y gastos de desplazamientos	Importe
Alimentos por día	60 €
Hospedaje	150 €
Viajes en tren y avión	Clase turista
Km. en vehículo propio en terreno nacional con fines profesionales	0,26€/km Gastos de peaje y estacionamiento previa remisión comprobante

Anexo II.- MODELO DE COMUNICACIÓN DE USO DE CRÉDITO HORARIO

NOMBRE	FECHA DE SOLICITUD
SECCIÓN SINDICAL	FECHA DE USO DEL CRÉDITO

MOTIVO	
<input type="checkbox"/> Actividad en fábrica <input type="checkbox"/> Asunto seguridad y salud <input type="checkbox"/> Asamblea <input type="checkbox"/> Formación <input type="checkbox"/> Negociación convenio <input type="checkbox"/> Reunión sindical <input type="checkbox"/> Congreso <input type="checkbox"/> Otro (especificar):	<input type="checkbox"/> Minera Los Frailes, S.L.

Recordatorio del deber de sigilo profesional con respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.	Firma:
--	---------------