



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados S. A. (Mina Moscona y Mina Emilio), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S. A. (Mina Moscona y Mina Emilio) (expediente C-014/2026, código 33000861011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 29 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 22 de junio de 2026—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-05370.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS CENTROS MINA "MOSCONA" Y MINA "EMILIO", DEPENDIENTES DE LA SOCIEDAD "MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS, S.A."

En Villabona, siendo las once horas del día 14 de Mayo de dos mil veintiséis, se reúnen en la sala de juntas, de la oficina sita en la C/La Estación s/n de Villabona, perteneciente a la entidad arriba mencionada, los señores que más abajo se relacionan, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, que a nivel de Empresa y Centros de Trabajo citados se pretende establecer, en sustitución del Convenio cuya vigencia finalizaba el día 31 de Diciembre de 2025 y que fue prorrogado actualizando sus tablas salariales hasta el 31 de Diciembre de 2028.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

D. Humberto Álvarez
D. Diego Alonso García
D. Carlos Ugarte Tundidor

DELEGADOS PERSONAL DE LA EMPRESA

D. Iván García García
D. José Joaquín Argüelles Martínez

En virtud de las deliberaciones llevadas a cabo, con el acuerdo unánime de las partes, se establece el texto del Convenio Colectivo de Trabajo que seguidamente se inserta.



ARTÍCULO PRELIMINAR.- PARTES NEGOCIADORAS.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado entre la empresa MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS, S.A. y los representantes de los trabajadores de los Centros de trabajo de Mina "Moscona" y Mina "Emilio", estando compuestas las comisiones negociadoras por los siguientes:

Representantes de la Empresa:

D. Humberto Alvarez
D. Diego Alonso García
D. Carlos Ugarte Tundidor

Delegados de Personal de la Empresa:

D. Iván García García
D. José Joaquín Argüelles Martínez

CAPÍTULO -I-

La buena fe y el respeto hacia la totalidad de las personas que forman parte de esta empresa han estado presentes durante todo el proceso de negociación entre las partes firmantes. Con el fin de evitar extensiones innecesarias y de no añadir mayor complejidad a la redacción del presente Convenio Colectivo, se acude al género masculino para englobar a las trabajadoras y trabajadores de la empresa, dado su carácter inclusivo gramaticalmente, y sin que ello suponga la ignorancia de la diversidad existente.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio se establece a nivel de Empresa y será de obligatoria aplicación a los Centros de Trabajo de Mina "Moscona" y Mina "Emilio" dependientes de la Oficina Administrativa de la Sociedad "MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS, S.A", sita en Villabona, calle La Estación s/n.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El Convenio obliga a los Centros de Trabajo antes mencionados, dedicados a la explotación de espato-flúor, que se rigen por la Reglamentación Nacional de Trabajo en Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación, aprobada por orden de 30 de junio de 1.948, así como por el Real Decreto 3.255/1.983, de 21 de diciembre, obligando asimismo a las actividades complementarias o procesos auxiliares que se realicen en dichas explotaciones.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en los Centros de Trabajo antes mencionados, tanto los que integran la actual plantilla, como los de nuevo ingreso que se incorporen a la actividad laboral durante la vigencia de este Convenio, exclusión hecha del personal directivo.



ARTÍCULO 4º.- VIGENCIA Y REVISIÓN SALARIAL.

El periodo de vigencia de este convenio se fija en tres años, a contar desde el día 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciarlo por escrito con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio las partes quedarán obligadas a constituir la comisión negociadora iniciándose el proceso de negociación del nuevo convenio.

En defecto de denuncia expresa, el convenio se prorrogará de año en año.

Los incrementos salariales serán los siguientes:

Del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre del 2026 subida salarial del 4,5% para todos los conceptos retribuidos.

Del 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027 subida salarial del 3,5% para todos los conceptos retribuidos.

Del 1 de enero de 2028 al 31 de diciembre de 2028 subida salarial del 3% para todos los conceptos retribuidos.

Se acuerda una revisión salarial de un 1% adicional para cada periodo en los siguientes casos:

Si el IPC anual del año 2026 iguala o supera el 5,5%.

Si el IPC anual del año 2027 iguala o supera el 4,5%.

Si el IPC anual del año 2028 iguala o supera el 4,0%.

En los Anexos I y II se recogen las tablas salariales y de complementos salariales del año 2026-2028 en las que se incluye el incremento salarial pactado.

CAPITULO - II -

ARTÍCULO 5º.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada diaria de trabajo será de 7 horas y 10 minutos de presencia, de lunes a viernes inclusive, siendo el tiempo de bocadillo de 20 minutos, que será fijado de común acuerdo entre los mandos y los Delegados de Personal, atendiendo a las necesidades de trabajo.

La jornada de trabajo para los días 24 y 31 de diciembre será la siguiente:

Turno de mañana: De 6.40 a 11.40 horas.

Turno de tarde: De 12.20 a 17.20 horas.

La dirección de la Empresa tiene acuerdos individuales con los trabajadores de la oficina de Villabona para establecer su calendario laboral y jornada de trabajo.

Para el personal administrativo que presta sus servicios en la oficina de Villabona contratado con anterioridad a enero de 2017 la jornada de trabajo será de 8.30 a 16.00. Del 15 de junio al 15 de septiembre la jornada continuada, de 8.30 a 14.30 horas.

Para el personal administrativo que presta sus servicios en la oficina de Villabona contratado con posterioridad a enero de 2017 la jornada de trabajo será de 8.00 a 16.30 de lunes a jueves y de 8.00 a 13.30 los viernes.

Las partes se comprometen a que, sí por necesidades productivas de la Empresa debidamente justificadas lo requieren, se negociaría entre ellas un nuevo sistema para



el segundo día de descanso al objeto de poder alimentar en debida forma al lavadero de "MINA ANA".

ARTÍCULO 6º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias que se realicen con motivo de las necesidades de trabajo, estarán sujetas a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES.

Todo trabajador tiene derecho a un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Dicho número de días de vacaciones será, para el personal de nuevo ingreso, el proporcional que les corresponda, conforme a la fecha de su incorporación a la Empresa.

Para el año 2026 el período vacaciones será el comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Julio para Mina "Emilio" y del 1 de agosto al 30 de agosto para Mina "Moscona", ambos inclusive.

Para años sucesivos los citados centros de trabajo se alternarán en el disfrute de las vacaciones en los meses de julio y agosto, salvo que, necesidades productivas de la Empresa exigieran que el período vacacional coincidiera en un mismo mes.

La explotación a la que le corresponda el disfrute del periodo vacacional en el mes de agosto dispondrá de un día más de vacaciones a añadir a los 30 días naturales para compensar la festividad del día 15 de agosto, siempre y cuando el día 15 de agosto no coincida en sábado.

La Empresa y los representantes de los trabajadores, negociarán y acordarán antes del mes de marzo un calendario vacacional para cada centro de trabajo, en el que, además de respetar las normas anteriores señalen la fecha concreta del inicio del periodo vacacional, así como su finalización, que podrá o no coincidir con el inicio y finalización del mes natural. Del mismo modo en el citado calendario podrán reservar para toda la plantilla días de vacaciones para disfrutarlas en otra época del año.

La retribución correspondiente al período de vacaciones se realizará según promedio, obtenido por cada trabajador durante los tres meses anteriores a dicho período, teniendo los trabajadores derechos a su cobro con antelación al disfrute de las mismas.

En caso de baja por accidente o enfermedad no se disminuirá el número de días que correspondan en concepto de vacaciones.

Los trabajadores que en el momento del disfrute de sus vacaciones se encuentren de baja por enfermedad o accidente, las disfrutarán al reintegrarse a su puesto de trabajo.

En caso de baja por enfermedad durante el período de vacaciones la parte pendiente de las mismas, se disfrutará a partir de la fecha de alta.

El derecho al disfrute de las vacaciones caducará cada año natural. No obstante, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

ARTÍCULO 8º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, sin pérdida de remuneraciones, por alguno de los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
 2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo.

Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera del Principado de Asturias al efecto, el plazo se incrementará dos días.
- Los días por hospitalización, previo aviso, podrán ser utilizados a elección del trabajador mientras persista la baja médica.
3. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera del Principado de Asturias al efecto, el plazo será de cuatro días.
 4. Un día por traslado de domicilio habitual.
 5. Un día de permiso retribuido al año para consultas médicas de especialistas de la Sanidad Pública personales o hasta el primer grado de consanguinidad. Este permiso será siempre justificado con documento.
Cuando la persona trabajadora deba asistir a una consulta médica que no tenga la consideración de permiso retribuido, deberá preavisar a la empresa con la mayor antelación posible y acreditar la asistencia. En estos casos, el tiempo de ausencia tendrá la consideración de no retribuido; no obstante, la empresa facilitará la recuperación del tiempo de la jornada dejada de realizar.

La retribución de estos permisos se hará en base al promedio del último mes trabajado.

ARTÍCULO 9º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Con independencia de las licencias pactadas en el artículo anterior, los trabajadores podrán disponer de tres días de permiso no retribuido en cómputo anual, quedando sujeto el disfrute de tales permisos no retribuidos a la observancia de las siguientes normas:



1. El trabajador que desee disfrutar de un día de permiso no retribuido deberá avisar a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.
2. En un mismo día no podrán acogerse más de tres trabajadores al disfrute de tales permisos. En el supuesto de que para un mismo día excedieran de tres las peticiones de disfrute de permisos no retribuidos, la Dirección, de acuerdo con criterios de organización de trabajo, decidirá qué tres trabajadores podrán disfrutar ese día de permiso.

ARTÍCULO 10º.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación sobre prevención de riesgos laborales, disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, en el Reglamento de Policía Minera y en el Real Decreto 3.255/1.983 de 21 de diciembre.

ARTÍCULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa dotará a los trabajadores, sin cargo alguno para éstos, de las siguientes prendas de trabajo: dos monos o buzos, dos pares de botas de goma, con punteras de seguridad, para el personal de interior, y para los de exterior, un par de botas de goma y otro de seguridad de cuero. En casos excepcionales y debidamente justificados, la Empresa proporcionará un tercer par de botas.

En cuanto a los guantes, la Empresa facilitará mensualmente un máximo de un par a los barrenistas y resto de personal, siempre que los consuman, y dos pares a los ayudantes, salvo en casos excepcionales en que facilitará los necesarios.

La Empresa facilitará anualmente a cada trabajador dos toallas de baño y tres litros de gel.

Cada dos años la Empresa facilitará un chaleco.

Por lo que respecta al resto de las prendas de protección y seguridad en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTÍCULO 12º.- SALIDAS Y DIETAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tuvieren que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique su Centro de Trabajo, disfrutarán sobre el salario de las siguientes dietas:

Año 2026:

- a) Pernoctando: Una dieta mínima de 45,4824 €/día.
- b) No pernoctando: Una dieta de 22,7072 €/día.

Año 2027:



- c) Pernoctando: Una dieta mínima de 47,0743 €/día.
- d) No pernoctando: Una dieta de 23,5020 €/día.

Año 2028:

- e) Pernoctando: Una dieta mínima de 48,4865€/día.
- f) No pernoctando: Una dieta de 24,2070 €/día.

Tales dietas podrán ser sustituidas de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, o trabajadores afectados, mediante el abono por aquella de todos los gastos de viaje o desplazamiento.

Cuando la empresa requiera el traslado de un trabajador con su vehículo abonará un plus de distancia 0,3235€/Km para el año 2026, de 0,3348 €/Km para el 2027 y de 0,3449 €/Km para el 2028.

CAPÍTULO - III -

ARTÍCULO 13º.- JUBILACIÓN.

La edad de referencia para acceder a la jubilación será la establecida en la legislación vigente en cada momento.

A la edad de referencia establecida en la legislación vigente para la jubilación o a la que resulte equivalente por aplicación de los coeficientes reductores, la jubilación será obligatoria para todos los trabajadores siempre y cuando al cumplir dicha edad tengan derecho a cualquier tipo de pensión.

Previo acuerdo con la Empresa, podrán acceder al sistema de jubilación parcial, mientras dicho régimen legal esté vigente y no sea modificado, el personal que no tenga reconocido coeficiente reductor de la edad de jubilación por el régimen de la minería, esto es, el personal de Administración y del Departamento de Geología, siempre que tengan la edad que corresponda conforme a la normativa de jubilación parcial aplicable en cada momento- reduciendo su jornada hasta el porcentaje máximo de la jornada anual previsto legalmente en la normativa de jubilación parcial aplicable en cada momento. La Empresa dará cumplimiento a las obligaciones derivadas por dicha normativa de jubilación parcial.

Cuando un trabajador se jubile, la empresa le obsequiará con un detalle cuyo importe no excederá de 250 €.

ARTÍCULO 14º.- AYUDAS POR BAJAS DE ENFERMEDAD Ó ACCIDENTE DE TRABAJO.

Si la Incapacidad Laboral Transitoria fuera debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, y motivara la hospitalización del trabajador, la prestación económica de la Seguridad Social se completará, a partir del primer día de tal situación y mientras dure la hospitalización, por la Empresa hasta el 100% de la media mensual de los haberes que hubiere percibido el trabajador durante los últimos tres meses.



Y si el Accidente de Trabajo causante de la Incapacidad Laboral Transitoria no motivara la hospitalización del trabajador, la prestación económica de la Seguridad Social se completará por la Empresa, a partir del quinto día de dicha situación en la forma señalada en el párrafo anterior, cuando el correspondiente certificado médico así lo acredite. En cualquier caso, la Empresa complementará la prestación económica de la Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Accidente de Trabajo, a partir del segundo mes y en la forma anteriormente señalada.

En el caso de que el trabajador estuviera hospitalizado por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación económica se completará con cargo a la Empresa, mientras dure la hospitalización, hasta el 100% de la media mensual de los salarios que hubiera percibido el trabajador, durante los tres últimos meses trabajados. Si el trabajador que estuvo previamente hospitalizado, terminada dicha hospitalización, persiste de baja por enfermedad o accidente no laboral, a partir del tercer mes de finalizar la hospitalización se le complementará hasta el 100% de la media mensual de los salarios que hubiera percibido durante los tres últimos meses trabajados.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará por cada día de baja el 60% de la base de cotización para los tres primeros días de baja. Este caso se aplicará únicamente para la primera baja del trabajador durante el año.

En el caso de realizarse una jornada de luto por el fallecimiento en accidente de trabajo de un empleado de la empresa, no se dará de baja en la Seguridad Social al personal de la plantilla.

ARTÍCULO 15º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En lo que se refiere al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente, y a las disposiciones posteriores que se dicten durante el período de vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 16º.- ASISTENCIA SANITARIA.

Los trabajadores serán sometidos anualmente a reconocimiento médico por cuenta de la Empresa, que será realizado por el Servicio de Vigilancia de la Salud, con quien la Empresa figura asociada.

Los resultados de estos reconocimientos serán reflejados en la cartilla de cada trabajador.

ARTÍCULO 17º.- NUEVOS INGRESOS.

En el caso de que se produzcan nuevos ingresos en la Empresa, se atenderá para ocupar los mismos a los hijos de los productores que figuren en la nómina de la misma, siempre que reúnan las debidas aptitudes exigidas por razón del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 18º.- ASCENSOS.

Los trabajadores de la Empresa tendrán prioridad para los ascensos de las plazas vacantes de la Empresa, y dentro de la propia Empresa, la prioridad será por



antigüedad, siempre que reúnan las suficientes aptitudes, teniéndose en cuenta la formación y los méritos para el puesto de trabajo a desempeñar.

Todos los trabajadores que periódicamente ocupen puestos de nivel superior al propio tendrán derecho a la remuneración de dicho nivel superior durante el período trabajado a dicho nivel superior.

ARTÍCULO 19º.- MOVILIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Los puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional serán rotativos mensualmente por parejas.

ARTÍCULO 20º.- TRASLADOS.

Los trabajadores que sean trasladados a cualquier otro Centro de Trabajo de la Empresa no sufrirán merma alguna en sus retribuciones.

Para la orden de prioridad de los traslados, se estará a la normativa vigente.

ARTÍCULO 21º.- GARANTÍAS PERSONALES.

No obstante, lo estipulado en este Convenio, se respetarán las situaciones personales, que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas, que las pactadas en el mismo. Esta diferencia se reflejará en un complemento personal. Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en los mismos términos que el resto de los conceptos retributivos sujetos a la revisión salarial pactada.

CAPÍTULO - IV -

ARTÍCULO 22º.- RETRIBUCIONES.

Los salarios base y los incentivos se recogen en los **Anexos I y II**.

ARTÍCULO 23º.- PAGO DE RETRIBUCIONES.

La Empresa queda facultada para realizar el pago de las retribuciones, del personal afectado por este Convenio, mediante transferencia bancaria.

La nómina se enviará por correo electrónico no más tarde del día 6 de cada mes, y en caso de que ese día coincidiera con festivo, se adelantará al día laboral inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 24º.- FALTAS INJUSTIFICADAS.

Las faltas injustificadas serán graduadas y sancionadas de acuerdo con lo establecido en la Reglamentación Laboral aplicable.



ARTÍCULO 25º.- SANCIONES.

Tendrá la consideración de falta grave y será sancionada conforme lo establecido en la Ordenanza Laboral aplicable, el abandono por parte del trabajador del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin causa justificada

ARTÍCULO 26º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad, para el personal que lleve un año en la Empresa.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe, en relación con el tiempo trabajado.

En el caso de baja por accidente de trabajo no se descontarán los días de baja para el cálculo de las pagas extraordinarias.

No repercutirán los siete primeros días de baja por enfermedad en el cálculo de las pagas extraordinarias.

Las pagas se harán efectivas respectivamente, entre el 15 y el 17 de julio, entre el 15 y 17 de diciembre y entre el 15 y 17 de marzo.

ARTÍCULO 27º.- PREMIO DE SANTA BÁRBARA.

Se fija la cuantía del premio de "Santa Bárbara" en 509,30 para el año 2026, en 527,13€ para el año 2027 y en 542,94€ para el año 2028.

Esta cantidad se devengará una sola vez, y tendrán derecho a su percepción, los trabajadores al cumplir 20 años de antigüedad en las categorías de interior, y 25 en las de exterior, computándose a estos efectos el tiempo trabajado en otras empresas mineras.

ARTÍCULO 28º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio, con excepción de los pinches y aprendices, disfrutarán de los aumentos periódicos siguientes:

- A partir de 3 años el 6.70%.
- De 6 a 11 años el 13.35%.
- De 11 a 16 años el 26.70%.
- De 16 a 21 años el 40.00%.
- De 21 a 26 años el 53.34%.
- De 26 a 35 años el 66.70%.

Tales porcentajes se aplicarán sobre la base vigente al efecto que será de 19,76 €/día para todas las categorías en año 2026, 20,45 €/día en el año 2027 y 21.07 €/día en el año 2028.

ARTÍCULO 29º.- PRIMA DE TRABAJOS EN AGUA.



Quando los frentes tengan importantes filtraciones de agua que produzcan mojaduras, y, por tanto, hagan penosa la labor a realizar, el trabajador que preste sus servicios en tal frente percibirá una prima de 7,24 €/día para el año para el año 2026, 7,49 €/día para el año 2027 y 7,72 €/día para el año 2028. Este importe se abonará asimismo por los trabajos que se realicen en chimeneas o rampones, con importantes filtraciones de agua.

Si no hay acuerdo entre el trabajador y los mandos de la Empresa, sobre la incidencia de importantes filtraciones de agua, las partes se comprometen a someter tal cuestión a la mediación de la Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 30º.- PRIMA DE ASISTENCIA.

La prima queda establecida en 2,90 €/día para el año 2026, en 3,01 €/día para el año 2027 y en 3,10 €/día para el año 2028.

Se tendrá derecho a esta prima en el caso de no producirse bajas durante el mes salvo que sean por accidente de trabajo o permisos retribuidos.

Esta prima está incluida en las retribuciones de vacaciones y de permisos retribuidos, consecuencia de la media de salarios para el cálculo de la retribución.

ARTÍCULO 31º.- CLÁUSULA DE PRODUCTIVIDAD.

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda una prima de productividad vinculada al coste de ácido (sin amortización) obtenido con la media ponderada de los tratamientos en el lavadero obtenida con los minerales de Moscona y Emilio.

Si el coste real está entre el coste previsto y el coste previsto -3%, se establecerá una prima de 250 € brutos al final de año.

Si el coste real está entre el coste previsto -3% y el coste previsto -6%, se establecerá una prima de 450 € brutos al final de año.

Si el coste real es al menos un 6% inferior al coste previsto se establecerá una prima de 550 € brutos al final de año.

En el caso de obtenerse la prima, la cantidad de 120 € se repercutirá en la tabla del salario base del año siguiente, es decir, se incrementarán las tablas mensuales del salario base en 8 €/mes.

CAPÍTULO - V-

ARTÍCULO 32º.- ASAMBLEAS.

La Empresa permitirá a los trabajadores la realización de Asambleas dentro del marco de sus instalaciones posibilitando la utilización de recinto adecuado a tal fin, fuera



de la jornada laboral, siempre y cuando ello no implique entorpecimiento de trabajo o labores que se estén llevando a cabo. Al objeto de la celebración de las Asambleas, bastará con que los trabajadores lo notifiquen a la Dirección, con cuarenta y ocho horas de antelación.

ARTÍCULO 33º.- DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA Ó DELEGADOS DE PERSONAL.

La Empresa reconoce a los Sindicatos y Secciones Sindicales debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones con los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un máximo de veintiuna horas mensuales de su jornada de trabajo, siendo retribuidas a salario real.

Las horas para el ejercicio de sus funciones de representación podrán acumularse trimestralmente.

Asimismo, dispondrán de un local para reuniones o sesiones de trabajo, y de tabloneros de anuncios.

Los Delegados de Personal tendrán las demás competencias y derechos que les otorgue la Ley del Estatuto de los Trabajadores en vigor en cada momento.

ARTÍCULO 34º.-FIESTAS LOCALES.

Para los trabajadores de Mina Moscona las fiestas locales serán el martes de Carnaval y el Lunes de Pascua.

Para los trabajadores de Mina Emilio las fiestas locales serán el Lunes de Loreto en julio y el martes de San Roque en agosto. Cuando el período vacacional coincida con alguna de estas fechas, se cambiará la fiesta afectada por el Lunes de Pascua.

ARTÍCULO 35º.-LEY DE IGUALDAD.

En materia de relaciones laborales, se cumplirá estrictamente con todas las disposiciones y normas vigentes y de aplicación sobre igualdad de género.

ARTÍCULO 36º.-SEGURO COLECTIVO.

En tanto figure de alta en la plantilla del Centro de Trabajo, el personal tendrá un seguro de vida con un capital de 27.000 € en caso de muerte natural; 54.000 € si el fallecimiento es por accidente o alternativamente 54.000 €, en caso de incapacidad permanente total o absoluta.



ARTÍCULO 37º.-POLIZA SEGURO SALUD.

La empresa contribuirá a la contratación de una póliza seguro de salud para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en la cuantía:

Año 2026: 220 €/año por trabajador
Año 2027: 260 €/año por trabajador
Año 2028: 300 €/año por trabajador

Para el primer ejercicio en que cada trabajador se adhiera a la póliza de salud, la cantidad anual se prorrateará por el espacio temporal desde que se firme la póliza hasta el final del ejercicio.

La empresa abonará únicamente estas cantidades por los trabajadores que certifiquen la adhesión a la póliza.

La aportación que corresponda se realizará una vez recibida la certificación de adhesión a la póliza.

ARTÍCULO 38º.- COMISIÓN PARITARIA.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas gestiones que, siendo de interés general, se deriven de este Convenio y de la interpretación de sus artículos.

La Comisión Paritaria queda integrada por los Sres. Diego Alonso García y Humberto Álvarez Ugalde en representación de la Empresa, y de los Sres. José Joaquín Argüelles Martínez e Iván García García en representación de los trabajadores.

La adopción de los acuerdos de la Comisión Paritaria se realizará por mayoría de cada parte, Empresa y parte social.

La Comisión Paritaria entenderá de todas aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras cuestiones acuerden las partes que componen la propia Comisión.

La Comisión Paritaria examinará, dilucidará en pleno sobre las cuestiones sometidas a su conocimiento y decisión, debiendo reunirse en los quince días siguientes a la fecha en que cualquiera de las partes que la componen lo solicite, y debiendo adoptar sus decisiones definitivas en el plazo máximo de un mes a contar de la primera de las reuniones, fijándose en su caso por la propia Comisión y en relación con cada asunto los calendarios de reuniones intermedias que, en su caso, fuese preciso celebrar entre la primera reunión y aquella en que se adopte la decisión.

ARTÍCULO 39º.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos laborales.

Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirles durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las



MINERSA
group

controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

DISPOSICIÓN ACLARATORIA.

En defecto de normas aplicables por el presente Convenio, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación, así como en el Real Decreto 3.255/1.983 de 21 de diciembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten a los procedimientos establecidos en dicho artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO I-RETRIBUCIONES

Tabla salarial 2026.

ESCALONES		SUELDO BASE 2026
A)	PERSONAL TÉCNICO	SUELDO BASE MENSUAL
I	Titulado de grado superior o director	1,914.32
II	Titulado de grado medio	1,860.79
III	Vigilante interior no titulado	1,817.56
IV	Vigilante	1,676.53
V	Analista	1,639.30
B)	PERSONAL ADMINISTRATIVO	
I	Jefe de 1ª	1,875.60
II	Jefe de 2ª	1,823.95
III	Oficial de 1ª	1,754.17
IV	Oficial de 2ª	1,634.41
V	Auxiliar	1,558.28
C)	PERSONAL SUBALTERNO	
I	Almacenero	1,461.31
II	Guarda	1,331.02
D)	PERSONAL OBRERO	SUELDO BASE DIARIO
I	Barrenista	41.3586
II	Ayudante de Barrenista	40.0089
III	Ayudante Minero	35.8958
IV	Oficial de 1ª Palista, Mecánico, Electricista	40.1589
V	Oficial de 1ª Otras Profesiones	37.5560
VI	Oficial de 2ª Palista, Mecánico o Electricista	38.3594
VII	Oficial de 3ª	36.6885
VIII	Operador de Mina	33.4857



MINERSA
group

ANEXO II

INCENTIVOS

Además de las descritas, al personal directamente relacionado con el arranque, se le mejora el nivel retributivo con un incentivo en función de la producción, que a continuación se detalla por categorías:

INCENTIVO BARRENISTA

Los trabajos ejecutados en la explotación se pagarán a promedio, garantizando el más ventajoso para el trabajador.

Se establece un promedio mínimo para los barrenistas para el año 2026 de 54,0768 €/día, que será de 55,9695 €/día para el año 2027 y 57,6486 €/día para el año 2028.

Si el promedio generado por el barrenista supera en el año 2026 los 54,0768 €/día mantendrá su promedio. En el caso de no superarlo cobrará el promedio mínimo.

Si el promedio generado por el barrenista supera en el año 2027 los 55,9695 €/día mantendrá su promedio. En el caso de no superarlo cobrará el promedio mínimo.

Si el promedio generado por el barrenista supera en el año 2028 los 57,6486 €/día mantendrá su promedio. En el caso de no superarlo cobrará el promedio mínimo.

INCENTIVO BARRENISTA CON JUMBO

Se cobra en función del promedio que ha generado los tres últimos meses que trabajó como barrenista con martillo. Si este promedio es inferior al mínimo, cobrará el mínimo.

Tiene un plus de 3.3586 € en el año 2026, de 3,4762 € en el año 2027 y de 3,5805 € en el año 2028, por el número de pegas jumbista efectuadas o proporción en tiros (una pega = 40 tiros).

Si pasa de 100m de avance al mes se le da así mismo un plus de 54,4952 € en el año 2026, 56,4025 € en el año 2027 y de 58,0946 € en el año 2028.

Cuando un jumbista trabaje más de tres meses con el jumbo (no necesariamente consecutivos), cobrará un incentivo denominado Plus 3 M igual al valor del importe total (€) de pegas efectuadas o equivalente en tiros.

Si el jumbista carga la pega cobrará 31,0415 € en el año 2026, 32,1280 € en el año 2027 y 33,0918 € en el año 2028.

INCENTIVO AYUDANTES BARRENISTAS

Los trabajos ejecutados en la explotación se pagarán a promedio, garantizando el más ventajoso para el trabajador.

Para el año 2026 se establecerá un promedio mínimo para los ayudantes de barrenistas de 37,4685 €/día.

Para el año 2027 se establecerá un promedio mínimo para los ayudantes de barrenistas de 39,5293 €/día.

Para el año 2028 se establecerá un promedio mínimo para los ayudantes de barrenistas de 41,5057 €/día.



Si el promedio generado por el ayudante barrenista supera en el 2026 los 37,4685 €/día se aplicará su promedio, sino se aplicará el promedio mínimo.

Si el promedio generado por el ayudante barrenista supera en el 2027 los 39,5293 €/día se aplicará su promedio, sino se aplicará el promedio mínimo.

Si el promedio generado por el ayudante barrenista supera en el 2028 los 41,5057 €/día se aplicará su promedio, sino se aplicará el promedio mínimo.

Quando se carguen pegas del jumbo, se cobrará en el año 2026 2,0206 € por pega cargada o número equivalente de tiros (40 tiros/pega) siempre que cargue dos pegas o más completas. Este incentivo tendrá un valor en el año 2027 de 2,0913€ por pega cargada o número equivalente de tiros (40 tiros/pega) siempre que cargue dos pegas o más completas, y en el año 2028 tendrá un valor de 2,1541 € por pega cargada o número equivalente de tiros (40 tiros/pega) siempre que cargue dos pegas o más completas.

Los tiros cargados por encima de dos pegas se pagarán de manera proporcional.

INCENTIVO DEL PERSONAL QUE NO ESTA EN ARRANQUE

En cada centro se realizará la media de los promedios generados por los ayudantes de barrenistas.

Si en el año 2026 este promedio está por encima del promedio mínimo para 2026 que es de 37,4685 €/día, se aplicarán los porcentajes de tablas que se les asignen sobre ese promedio.

Si en el año 2027 este promedio está por encima del promedio mínimo para 2027 que es de 39,5293 €/día, se aplicarán los porcentajes de tablas que se les asignen sobre ese promedio.

Si en el año 2028 este promedio está por encima del promedio mínimo para 2028 que es de 41,5057 €/día, se aplicarán los porcentajes de tablas que se les asignen sobre ese promedio.

En caso de que durante el año 2026 la media de los promedios generados por los ayudantes barrenistas esté por debajo del promedio mínimo para 2026 de 37,4685 €/día, se aplicará esta cantidad con los porcentajes asignados a cada trabajador.

En caso de que durante el año 2027 la media de los promedios generados por los ayudantes barrenistas esté por debajo del promedio mínimo para 2027 de 39,5293 €/día, se aplicará esta cantidad con los porcentajes asignados a cada trabajador.

En caso de que durante el año 2028 la media de los promedios generados por los ayudantes barrenistas esté por debajo del promedio mínimo para 2028 de 41,5057 €/día, se aplicará esta cantidad con los porcentajes asignados a cada trabajador.

Para el personal ajeno al arranque, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre la media de los incentivos alcanzados cada mes por los Ayudantes Barrenistas.

Escalón III	Ayudante Minero	entre el 80% y el 90%
Escalón IV	Oficial de 1ª Palista, Mecánico, Electricista	entre el 100% y el 115%
Escalón V	Oficial de 1ª Otras Profesiones	entre el 100% y el 115%
Escalón VI	Oficial de 2ª Palista, Mecánico o Electricista	entre el 95% y el 105%
Escalón VII	Oficial de 3ª	entre el 80% y el 90% del escalón III
Escalón VIII	Operador de Mina	entre el 70% y el 80%

En el escalón III el coeficiente estará al 95% para los Ayudantes Mineros que estén en limpieza de cortes.



MINERSA
group

No obstante, los porcentajes que figuran anteriormente no podrán oscilar individualmente en una cantidad superior $\pm 5\%$.

La dirección de cada centro es la que asigna los porcentajes a aplicar a cada trabajador para aquellas categorías que no están en el arranque.

OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES.

SERVICIOS DE DESAGÜE

Para el año 2026 El electricista-mecánico de guardia telefónica cobrará 60,00 €/día por disponibilidad.

Para el año 2027 El electricista-mecánico de guardia telefónica cobrará 62,10 €/día por disponibilidad.

Para el año 2028 El electricista-mecánico de guardia telefónica cobrará 63,96 €/día por disponibilidad.

Un trabajador del grupo de disponibilidad cobrará en 2026 36,00 €/día por si los responsables de la mina le avisasen para acudir a la mina.

Un trabajador del grupo de disponibilidad cobrará en 2027 37,26 €/día por si los responsables de la mina le avisasen para acudir a la mina.

Un trabajador del grupo de disponibilidad cobrará en 2028 38,38 €/día por si los responsables de la mina le avisasen para acudir a la mina.

En el caso que alguno de los trabajadores de guardia tenga que desplazarse a solucionar cualquier avería, cobrará las horas invertidas como horas extraordinarias al 100%.

HORAS DE FORMACIÓN

Las horas de formación se pagarán en el año 2026 a 13,04 euros/hora, a 13,50 €/hora en el año 2027 y a 13,90 €/hora en el año 2028.

En los casos de formación se abonará así mismo la comida (menú con café, con precio de mercado justificado debidamente con factura o albarán firmado).