

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2502

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,  
EMPLEO E INDUSTRIA**

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Ibérica de Sales, S.A.**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Ibérica de Sales, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ibérica de Sales, S.A., para los años 2022 a 2024 (código de convenio 50100051012013), suscrito el día 28 de diciembre de 2021 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 29 de noviembre de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 3 de abril de 2024 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 4 de abril de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Colera.

### CONVENIO COLECTIVO 2022-2024

*Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.*

El convenio colectivo se concierta entre la representación legal de la empresa Ibérica de Sales, S.A., y la representación unitaria de los trabajadores de la misma. El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Ibérica de Sales S.A., ubicado en Remolinos (Zaragoza) actualmente existente y en aquel o aquellos que puedan crearse durante su vigencia.

Quedarán comprendidos dentro de este convenio todos los trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional y nivel salarial, que durante el período de vigencia presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa. Los grupos profesionales están incluidos en el anexo 1.

*Art. 2. Vigencia.*

El presente convenio colectivo entra en vigor a su firma, a excepción de las cláusulas retributivas y salariales o aquellas que se mencionen expresamente que tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2022, extendiéndose hasta la firma del siguiente convenio colectivo, comprometiéndose las dos partes a negociarlo antes del 31 de diciembre de 2024.

*Art. 3. Denuncia y publicación.*

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, debiendo comunicar a la otra parte dicha denuncia por escrito. El presente convenio será publicado en el BOPZ.



*Art. 4. Calendario laboral.*

Una vez conocida la relación de fiestas laborales de ámbito nacional, autonómico y local, de común acuerdo entre dirección y representantes legales de los trabajadores se elaborará el calendario laboral del año, en el plazo máximo de los dos meses siguientes marcando.

Los días de fiestas locales el horario de trabajo se reducirá en una hora y los horarios serán de 7:00 a 14:00 horas en el interior y de 7:00 a 15:00 horas en el exterior, dejando retenes de carga voluntarios. Dichos calendarios se adjuntarán al presente convenio colectivo.

*Art. 5. Permisos retribuidos.*

5.1. El trabajador/trabajadora, previo aviso y con justificación, dispondrá de las horas necesarias para la consulta a médico de cabecera y para el médico especialista dictado por el médico de cabecera. El resto de horas de médico especialista serán sin retribución. En lo no regulado en este convenio, los permisos retribuidos serán aquellos que marque el estatuto de los trabajadores.

*Art. 6. Jornada de trabajo.*

Para el año 2022 los trabajadores de exterior de mina tendrán 1.808, horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal efectiva de 40 horas. Esto genera 226 días de trabajo efectivo de 8 horas diarias de lunes a viernes. Para los trabajadores de interior de mina, la jornada efectiva semanal de 35 horas (1.582 horas o 226 días) con una jornada efectiva de siete horas diarias de lunes a viernes.

Siempre que la jornada efectiva de trabajo sea superior a cinco horas el trabajador dispondrá ese día de media hora de descanso asignado al bocadillo. Este tiempo no se considerará como trabajo efectivo y su realización es a cargo y cuenta del trabajador. Para todos los trabajadores, el horario en los días de fiestas locales será de 7:00 a 14:00 horas, para los de interior y de 7:00 a 15:00 horas para los de exterior. Se crearán unos servicios mínimos voluntarios para los días festivos locales de Remolinos, canjeándolos por horas festivas o 1 hora por 1,5 hora de descanso. Por parte de empresa y trabajadores siempre se buscarán medidas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación laboral, familiar y personal.

**6.1. HORARIO DE TRABAJO:**

Para todo el personal el horario de trabajo diario estará en la horquilla horaria comprendida entre las 6:00 horas a 22:00 horas y desde el 1 de enero y el 31 de diciembre.

En cada fase del año y según las necesidades productivas y/u organizativas de la empresa, se confeccionarán cuadrantes, turnos y horarios, los cuales se deberán notificar y acordar con los delegados de personal con un plazo mínimo de quince días.

Concretamente para todos los horarios semanales, se crearán cuadrantes de trabajo, comunicándose a los trabajadores con una antelación de cinco días. En el caso de problemas organizativos y productivos debidamente justificados y comunicados a la representación legal de los trabajadores que suponga cambios en dichos cuadrantes, deberán ser preavisados al trabajador con una antelación mínima de dos días. En caso de que la empresa por necesidades productivas u organizativas decida modificar el horario, deberá notificarlo y acordarlo con los delegados de personal con un plazo de quince días de antelación a su puesta en funcionamiento.

Para todos los horarios se crearán cuadrantes de trabajo, comunicándose a los trabajadores con una antelación de cinco días, en el caso de problemas organizativos y productivos debidamente justificados y comunicados a la representación legal de los trabajadores que supongan cambios en dichos cuadrantes, deberán ser preavisados al trabajador con una antelación mínima de dos días.

*Art. 7. Comisiones de trabajo.*

7.1. Se establece durante la vigencia del convenio colectivo una comisión paritaria formada por los miembros del comité y los representantes de la empresa. Se acuerda entre las partes que a las posibles reuniones podrán asistir los asesores que cada parte considere conveniente. La finalidad de dicha comisión es la interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio y consensuar las distintas interpretaciones que se puedan dar. Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes podrán recurrir a los

procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia.

7.2. Se establece una comisión de seguridad y salud laboral sobre todo para velar por el cumplimiento de las distintas normativas de seguridad de las que debe disponer la empresa al realizar actividad minera de interior. Para ello se realizarán como mínimo reuniones con carácter bimensual formándose esta comisión por los miembros del comité y los representantes de la empresa, con el mismo tratamiento en cuanto a asesores que el punto 7.1. El tiempo necesario para estas reuniones, así como para la preparación de las mismas correrá a cargo de la empresa en cuanto a computo de horas sindicales creándose una bolsa horaria compensatoria para los miembros de ambas comisiones con arreglo a que se descuenten de la jornada de trabajo si el trabajador estuviera fuera de ellas.

#### Art. 8. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Se establece un bloque de veintiún días naturales comprendidos entre las fechas del 15 de julio al 15 de agosto, a determinar por la empresa. Durante este bloque de veintiún días la empresa organizará «servicios mínimos», asignando para ello personal propio de la empresa y/o personal de contratas. El disfrute de este primer bloque de veintiún días de vacaciones del personal destinado a realizar dichos «servicios mínimos», será propuesto y pactado conjuntamente con la dirección de la empresa.

Se establece un segundo bloque de siete días naturales; este segundo bloque lo determinará cada trabajador y lo consensuará con la dirección de la empresa. El tercer bloque de días vacacionales, es decir, dos días laborables, se utilizarán para puentes a lo largo del año. Cada trabajador y antes del 31 de marzo de cada año, será conocedor de las fechas de disfrute de sus treinta días naturales de vacaciones. Concretándose dicho período de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores. Se incluirán un día de asuntos propios, sin retribución, inexcusablemente siempre comunicados a la dirección de la empresa con un tiempo mínimo de antelación de una semana.

#### Art. 9. *Contratación y vacantes.*

Las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales incluidos en este convenio, se publicarán describiendo con detalle sus características. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la sociedad tendrá preferencia sobre el personal del exterior para cubrirlas. Igualmente se pondrá en conocimiento del comité de empresa las vacantes y las características objetivas para ocupar dichas vacantes. También será informado anticipadamente, siempre que sea posible, de la modalidad de contrato que se vaya a formalizar con la persona trabajadora. El comité de empresa tendrá conocimiento de los contratos que se realicen con empresas del exterior.

La dirección de la empresa se compromete a facilitar al comité de empresa, trimestralmente, información sobre las necesidades de contratación eventual que las circunstancias de la producción exijan.

#### Art. 10. *Retribuciones.*

Las retribuciones a percibir por los trabajadores estarán constituidas por el salario asignado a cada categoría profesional (anexo I), más los complementos del mismo, así como las gratificaciones extraordinarias, plus manejo de explosivos, complemento antigüedad, plus ATP tóxico-penoso, pagas de verano Navidad, beneficios complementos y gratificaciones voluntarias), que conformarán el salario.

- Plus de manejo de explosivos: Para dicho plus de manejo de explosivo, se establecerán cuadrantes equitativos con los trabajadores que estén en posesión de la cartilla de artilleros, siempre supeditados y designados en su jornada de trabajo diaria por el director facultativo de la explotación. Esta bonificación diaria será de 5,17 euros por jornada trabajada.

- La antigüedad consistirá en aumentos retributivos periódicos por el tiempo de servicio en la empresa de dos trienios y cinco quinquenios. El valor de cada trienio será del 5% sobre el salario base y un 10% cada quinquenio.

- El plus de convenio de trabajo tóxico, penoso o peligroso será para el año 2022 de 2,52, por día trabajado y en 2023 y 2024 sufrirán los incrementos marcados en el presente convenio colectivo en materia de incremento retributivo.



• Para el año 2022 la gratificación de verano y Navidad, tendrá un importe de 1.856,39 euros, siendo la de beneficios el equivalente a media paga, es decir, 928,19 euros. Para las categorías de peón en formación, tanto de interior de mina como de exterior, se fija una gratificación de verano y Navidad de 1.068,83 euros y su equivalente media paga de beneficios de 534,42 euros. Todas estas gratificaciones de verano, Navidad y beneficios y sufrirán los incrementos marcados en la comisión paritaria destina a esos fines.

Los demás complementos del salario base sufrirán los incrementos del convenio colectivo, en base a las directrices marcadas por la comisión paritaria formada para el caso.

#### 10.1. INCREMENTO RETRIBUTIVO.

Para el año 2022 se realizará un incremento salarial del 3,5%, reflejado ya en la tabla contenida en el anexo I, para el año 2023 un incremento salarial del 3,25% y para el año 2024 un incremento salarial del 3,1%, de acuerdo con las tablas contenidas en el anexo I.

Las horas extras en campaña de nieves para el año 2022 (15 de noviembre al 15 de marzo) se fijan en 19,97 euros/hora y las horas festivas para el año 2022 se fijan en 29,93 euros/hora, incrementándose según lo establecido en el contenido del presente convenio colectivo en materia de incremento retributivo.

#### 10.2. PRIMA DE TONELADAS DE SAL VENDIDAS (PRODUCIDAS POR IBÉRICA DE SALES).

La empresa abonará una prima anual en función de la venta de las toneladas de sal vendidas dentro de la mina. Esta prima no tendrá carácter consolidable y se abonará a los trabajadores en un pago único anual una vez conocido el número de toneladas vendidas, según la siguiente tabla:

##### PRIMA DE TONELADAS DE SAL VENDIDAS PRODUCIDAS POR IBÉRICA DE SALES

Toneladas hasta 400.000	0,052 euros/tonelada
Toneladas hasta 425.000	0,057 euros/tonelada
Toneladas hasta 450.000	0,062 euros/tonelada
Toneladas hasta 475.000	0,067 euros/tonelada
Toneladas hasta 500.000	0,073 euros/tonelada
Toneladas hasta 525.000	0,077 euros/tonelada

En el caso de que las cifras no sean redondas se aplicara el importe del tramo siguiente, garantizando, en todo caso el importe mínimo de las 400.000 toneladas. La cifra total anual, una vez conocidos los datos definitivos, se repartirá en un 50% de manera lineal y el otro 50% por el número de jornadas trabajadas por cada trabajador de lunes a viernes y en su jornada normal de siete y ocho horas según sea de interior o de exterior.

Esta prima de sal vendida, se repartirá para todo el personal reflejado en la tabla del anexo I. En el caso de la existencia de puestos de trabajo duplicados temporalmente, el cálculo se realizará, excluyendo los puestos de trabajo duplicados, abonando la cantidad individual resultante de dicho calculo a todo el personal del anexo I, incluidos los correspondientes trabajadores duplicados.

#### Art. 11. *Garantías en los supuestos de IT y hospitalización.*

Durante las dos primeras bajas del año y siempre que esta tenga una duración superior a cinco días naturales, se complementara por la empresa la prestación a percibir por el trabajador, hasta un 75% del salario real, referido a la media de los dos meses anteriores a la baja y por el período del 4.º al 20.º día. Solamente en caso de accidente o enfermedad profesional, se complementará por la empresa la prestación a percibir por el trabajador, hasta un 100% del salario real, referido a la media de los dos meses anteriores a la baja y se establecerá desde el primer día. Estas no repercutirán en las pagas extraordinarias que se generen.

En los supuestos de hospitalización tanto por accidente laboral como por enfermedad profesional, la empresa se compromete a complementar hasta el 100% del salario real referidos a la media de los dos meses anteriores a la baja desde el primer día.

**Art. 12. Seguro de accidente.**

Desde la firma del presente convenio colectivo la empresa se compromete a mantener un seguro de accidente para la totalidad de la plantilla con las características que se adjuntan al presente convenio.

**Art. 13. Garantías por cambio de puesto de trabajo.**

En caso que la empresa por necesidades productivas tenga una vacante de interior, se promocionará la incorporación de un trabajador en activo de exterior, siempre que el trabajador este cualificado para cubrir dicha vacante, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

El trabajador que habitualmente no preste sus servicios en el interior de las minas acomodara su jornada diaria a la de interior cuando trabaje en labores subterráneas.

Si por razones organizativas un trabajador de interior fuese destinado ocasionalmente a realizar trabajos en el exterior deberá serle respetada la jornada y las percepciones económicas de su puesto anterior.

**Art. 14. Grupos profesionales.**

El sistema de clasificación profesional será el establecido en la norma estatal. No obstante, el personal afectado por el presente convenio quedará clasificado dentro de las categorías reflejadas en el anexo I, a los exclusivos efectos de lo establecido en la norma de Seguridad Social para las jubilaciones anticipadas. Cada trabajador deberá estar en posesión de la titulación necesaria para el desempeño de su labor. En caso de que un trabajador pueda desarrollar los trabajos de las distintas categorías, su categoría signada será la superior correspondiente al trabajo que desarrolla. Cada categoría tendrá un sueldo asignado. Se mantendrá una reunión semestral conjunta entre empresa y comité de empresa para tratar únicamente el tema de categorías profesionales, se pretende con esa reunión que los trabajos realizados por cualquier operario sean acordes con la categoría profesional que ostenta. Las categorías de «peón en formación», tanto de exterior como de interior, tendrán un período máximo de duración de dieciocho meses, pudiendo ser revisadas en las reuniones semestrales entre empresa y comité de empresa anteriormente mencionadas.

**Art. 15. Cursos de formación.**

Viendo el desarrollo y los avances de la tecnología, la empresa se compromete a realizar cursos de formación para toda la plantilla, y de esta forma se tenga un nivel técnico elevado, acorde con su categoría profesional.

**Art. 16. Transporte.**

La empresa pondrá los medios de locomoción necesarios para el desplazamiento en el interior de la mina tal y como establece la autoridad laboral competente.

**Art. 17. Equipos de protección individual.**

La empresa proporcionara anualmente el siguiente EPI:

Pantalones	2 unidades
Polos	2 unidades
Sudaderas	2 unidades
Camisetas	2 unidades
Botas o zapatos	1 unidad
Buzos (personal de taller)	2 unidades
Casco	1 unidad
Parcas (cada dos años)	1 unidad

**Art. 18. Primas de producción.**

La prima de producción se obtendrá a partir de 250.000 toneladas de producción extraída anualmente asegurando siempre las primeras toneladas hasta las 400.000 a un precio de 0.046 euros/tonelada, con los siguientes valores:

400.000 toneladas	0,046 euros/tonelada
425.000 toneladas	0,051 euros/tonelada
450.000 toneladas	0,057 euros/tonelada
475.000 toneladas	0,062 euros/tonelada
500.000 toneladas	0,067 euros/tonelada
525.000 toneladas	0,072 euros/tonelada

En el caso de que las cifras no sean redondas se aplicara el importe del tramo siguiente, garantizando, en todo caso el importe mínimo de las 400.000 toneladas. La cifra total anual, una vez conocidos los datos definitivos, se repartirán en un 50% de manera lineal y el otro 50% por el número de jornadas trabajadas por cada trabajador de lunes a viernes y en su jornada normal de siete y ocho horas según se sea de interior o de exterior. Esta prima se pagará a año vencido coincidiendo con la paga de beneficios. El baremo para calcular la producción anual será las toneladas de sal en rama extraída. La empresa se compromete a facilitar a los representantes legales de los trabajadores todos los datos necesarios para saber la evolución de la producción de manera mensual y a realizar una reunión en la primera semana de febrero para estipular las cantidades exactas y el reparto correspondiente por trabajador. Esta prima de producción, se repartirá para todo el personal reflejado en la tabla del anexo I. En el caso de la existencia de puestos de trabajo duplicados temporalmente, el cálculo se realizará, excluyendo los puestos de trabajo duplicados, abonando la cantidad individual resultante de dicho calculo a todo el personal del anexo I, incluidos los correspondientes trabajadores duplicados.

**Art. 19. Normativa supletoria de aplicación.**

En todo lo no regulado por el presente convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto del Minero, el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de Minería y el V Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

**Art. 20. Adhesión al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

**Art. 21. Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.**

En caso de desacuerdo en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, las partes se someterán a procedimiento de mediación ante el órgano competente, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante.

**ANEXO I  
TABLAS SALARIALES**

CATEGORIAS	2022		
	SALARIO 2022	HORA EXTRA 22	HORA EXTRA SABADO 22
<b>OFICINAS</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ALMACEN	1.117,18		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.117,18		
ADMINISTRATIVO	1.251,68		
<b>PLANTAS DE PROCESOS EXTERIOR MINA</b>			
MOLINERO JEFE EXTERIOR MINA	2.094,08	15,66	17,16
MOLINERO EXTERIOR MINA	1.897,33	15,66	17,16
MOLINERO EXTERIOR MINA EN FORMACION	1.575,40	14,86	16,29
PEON EXTERIOR MINA EN FORMACION	1.278,36	10,56	11,12
OFICIAL ELECTRICISTA PRINCIPAL DE EXPLOTACION	2.077,80	18,30	20,49
OFICIAL MECANICO PRINCIPAL DE EXPLOTACION	2.077,80	18,30	20,49
<b>INTERIOR MINA</b>			
OFICIAL ELECTRICISTA PRINCIPAL DE EXPLOTACION	2.077,80	18,30	20,49
OFICIAL MECANICO PRINCIPAL DE EXPLOTACION	2.077,80	18,30	20,49
ARTILLERO BARRENISTA	2.077,80	15,66	19,36
ARTILLERO	2.077,80	15,66	19,36
CONDUCTOR CARGADOR DE LABORES MINERAS	2.077,80	15,66	19,36
PICADOR	2.077,80	15,66	19,36
MOLINERO JEFE INTERIOR MINA	2.077,80	15,66	19,36
MOLINERO INTERIOR MINA	1.783,29	15,66	19,36
TECNICO DE LABORATORIO	1.425,00	12,50	13,50
PEON INTERIOR MINA FORMACION	1.278,36	10,56	11,12
PEON INTERIOR MINA FORMACION. TECNICO DE LABORATORIO	1.278,36	10,56	11,12

\*\* En estas categorías no están reflejadas el personal de Dirección