

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Española de Talcos, S.A. y sus trabajadores en los centros de trabajo de Boñar (fábrica y oficinas), La Vega y Puebla de Lillo (minas) años 2010-2012 (código 240460-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 6 de julio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.ª Asunción Martínez González.

* * *

RTM- SOCIEDAD ESPAÑOLA DETALCOS
CONVENIO COLECTIVO 2010-2011-2012

Capítulo I: Disposiciones generales

Art. 1.º.- *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Sociedad Española de Talcos, S.A. (en adelante RTM-Sociedad Española de Talcos) y sus trabajadores en los centros de trabajo de Boñar (fábrica y oficinas), La Vega y Puebla de Lillo (minas).

Art. 2.º.- *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, no obstante sus efectos económicos se retrotraen a primero de enero de 2010, y su vigencia se establece para los años 2010, 2011 y 2012.

Art. 3.º.- *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio, considerándose este en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores. Aquellos nuevos casos que se aparten sensiblemente de las condiciones convenidas en este Convenio se someterán al acuerdo previo de la Comisión Paritaria. En caso de duda se someterán al arbitrio de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León, con sede en León.

Art. 4.º.- *Normas supletorias*

Serán normas supletorias las legales de carácter general, y en especial el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto del Minero.

Capítulo II: Otras condiciones de trabajo

Art. 5.º.- *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

Producción y laboratorio.- Se fija una jornada anual máxima de 1.784 horas de trabajo efectivo que se distribuirán en 40 horas semanales, máximo, de lunes a viernes mediante dos turnos alternativos semanales de 8 horas diarias que se establecerán con el siguiente horario:

- Turno de mañana: 06:00 a 14:00 horas
- Turno de tarde: 14:00 a 22:00 horas

El personal adscrito a dichos turnos rotará semanalmente de turno. En ambos turnos se computará como tiempo efectivo un descanso intermedio de 20 minutos diarios, repartidos de forma reglada según las necesidades de producción, en 2 ó 3 turnos que se determinarán en su momento (incluido personal de La Vega).

Mantenimiento.- Se fija una jornada anual máxima de 1.784 horas de trabajo efectivo que se distribuirán en 40 horas semanales, máximo, de jornada partida de lunes a viernes con el siguiente horario:

- 08:00 a 13:00 horas y 14:00 a 17:00 horas

El personal de mantenimiento disfrutará de un descanso intermedio de 20 minutos en su jornada diaria de trabajo, el cual se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Oficinas.- Se fija una jornada anual, máxima, de 1.784 horas de trabajo efectivo que se distribuirán en 40 horas semanales, máximo, de lunes a viernes, computándose en dicha jornada como tiempo efectivo de trabajo un descanso intermedio de 15 minutos diarios.

El posible exceso de horas en cómputo anual será disfrutado entre los meses de enero y febrero del año siguiente a producirse mediante acuerdo entre las partes.

Art. 6.º.- *Organización del trabajo*

Los trabajadores reconocen a la Empresa la facultad que esta tiene en orden a la organización del trabajo. Para los supuestos de pedidos o trabajos circunstanciales en los que la Empresa tenga necesidad de una nueva organización del trabajo, los trabajadores colaborarán con aquella, siempre que esto se haga dentro de la normativa vigente y los trabajadores tengan la compensación económica que les corresponda de acuerdo con la mencionada normativa.

Art. 7.º.- *Fiestas*

Se entenderán por fiestas locales las de Boñar, esto es:

- San Pedro (29 de junio) y San Roque (16 de agosto).

Su disfrute será en las expresadas fechas, o en aquellas que el Ayuntamiento fije para los supuestos que haya coincidencia en día festivo.

Fiesta patronal:

- Santa Bárbara (4 de diciembre).

Art. 8.º.- *Vacaciones*

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio con una antigüedad igual o superior a un año tendrán veintitrés días laborales de vacaciones anuales, no computándose como vacaciones los sábados, domingos ni las fiestas nacionales, regionales o locales.

En el supuesto de antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Se disfrutará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, y como norma general la Empresa procurará que un mínimo de 15 días de vacaciones se disfruten en el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre, para el personal que así lo solicite. En todo caso, cada trabajador conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute. En el caso de procesos de incapacidad temporal (I.T.) anteriores a la fecha fijada de vacaciones, las vacaciones se disfrutarán inmediatamente después del alta de I.T. y siempre antes del 31 de diciembre de cada año.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario que figura en la tabla salarial del anexo I del Convenio, más la antigüedad correspondiente.

Art. 9.º.- *Permiso asuntos propios*

Durante los años 2010, 2011 y 2012, los trabajadores, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo dos días cada año, con derecho a remuneración.

Capítulo III: Condiciones económicas

Art. 10º.- Salarios

El incremento pactado para los años 2010 y 2011 será del 2% cada año de aplicación sobre las tablas salariales y las primas de productividad. El complemento personal (art. 18) y gratificación de mina (art. 15) experimentarán una subida exclusiva del 2% en el año 2010.

Cualquier otro concepto salarial o extrasalarial fuera de los contemplados en este convenio no experimentará modificación en su cuantía durante el periodo de 2010 y 2011.

Para el año 2010, los salarios pactados en el presente Convenio son los que figuren en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I del mismo, que se benefician de un incremento del 2% sobre las de 2009.

Para el año 2011, se incrementará la tabla salarial anexa respecto a la del año 2010 en el 2%.

Para el año 2012, quedaría abierta la negociación de los incrementos salariales.

Art. 11º.- Complemento personal de antigüedad

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio en la empresa, consistentes en dos trienios del 5% cada uno, y cuatro quinquenios del 10%, calculados sobre el salario mínimo interprofesional sin que el total de este complemento pueda exceder del 50% del salario mínimo interprofesional vigente en cada ejercicio.

En el caso de que dicho salario mínimo interprofesional se incrementase de un año a otro por encima del 10%, el incremento en el cálculo del complemento de antigüedad según trienios y quinquenios quedaría limitado por dicho porcentaje cada año.

Art. 12º.- Gratificaciones extraordinarias, devengo y pago

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, que serán abonadas a razón de los salarios base de la tabla anexo I más la antigüedad correspondiente.

A) Gratificación extraordinaria de julio: se devengará desde el día 1 de enero al 30 de junio, su cuantía será de 30 días, abonándose dentro de los veinte primeros días del mes de julio.

B) Gratificación extraordinaria de diciembre: se devengará desde el día 1 de julio al 31 de diciembre, su cuantía será de 30 días, abonándose dentro de los veinte primeros días del mes diciembre.

C) Gratificación extraordinaria de abril, se devengará desde el día 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente, su cuantía será de 30 días, abonándose dentro de los veinte primeros días del mes de abril.

Art. 13º.- Plus de asistencia

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio percibirán un plus diario de asistencia. Este plus se devengará por día efectivamente trabajado, computándose a estos efectos los días que el trabajador permanezca de vacaciones. Su cuantía será la que figura en la tabla de salarios, anexo I, más la antigüedad (importe de 30 días de antigüedad dividido entre los días laborables del año) que a cada trabajador le corresponda.

Su abono se realizará en las doce pagas mensuales, por día trabajado, formando así parte de la remuneración salarial del trabajador.

Art. 14º.- Premio de asistencia y premio sobre objetivos individuales

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio que durante el año natural no hubiesen tenido más de dos faltas de asistencia al trabajo, salvo permiso previo y expreso de la empresa, percibirán un premio de asistencia de 267,76 € para los años 2010 y 2011. Su abono se realizará en la nómina del mes de enero del año siguiente. No se considerarán faltas de asistencia los días de baja por accidente laboral.

Se establece un premio por cumplimiento de objetivos individuales cuyo importe será a partir de 125 €, siempre y cuando el cumplimiento de objetivos supere el 75%. Se incrementará en 10 € cada tramo de 5 puntos que supere el 75%, hasta un máximo 175 € cuando el cumplimiento de objetivos alcance el 100%. En caso de permanencia en la empresa inferior al año natural, se percibirá la parte proporcional siempre que dicha permanencia fuese superior a seis meses.

Art. 15º.- Gratificación mina

Los trabajadores de la mina, con duración de contrato inferior al año natural, recibirán una gratificación por día efectivamente tra-

bajado de 24,74 € durante los años 2010 y 2011. Su abono se realizará en cada una de las mensualidades que el trabajador perciba durante su contrato.

Art. 16º.- Prima de rendimiento variable

Se establece una prima de rendimiento en función de la producción por día efectivo de trabajo de la siguiente forma:

Mineral molido

Para el Sector de Fábrica se fija un rendimiento de referencia de 2.900 Kg por hombre y día para los años 2010 y 2011. Para este rendimiento se establece una prima de:

- 4,97 € para el año 2010 y 5,07 € para el año 2011.

La variación porcentual sobre este rendimiento de referencia tanto negativo como positivo se abonará por el porcentaje simple que resulte, fijándose un valor mínimo para el supuesto de que una vez hallado el cómputo, su valor quedase por debajo de este mínimo fijado en:

- 2,70 € para los años 2010 y 2011.

Para el cómputo del rendimiento se tendrá en cuenta en el Sector de Fábrica exclusivamente la producción de talco molido.

El abono de la prima de rendimiento antes señalada se efectuará por meses naturales vencidos, participando de ellas todos los trabajadores que figuren en plantilla y dividiéndose el importe total a repartir entre los jornales efectivos más días de vacaciones.

Art. 17º.- Prima mineral en piedra

La "prima mineral en piedra" se fija en 3,45 € para 2010 y 3,52 € para 2011. Será percibido por aquellos trabajadores que perciben la prima de rendimiento variable por día efectivo de trabajo, computándose a estos efectos los días de vacaciones que cada trabajador disfrute, más los días reflejados en el art. 9º.

Art. 18º.- Complemento personal

El complemento personal, queda establecido en 23,41 € para los años 2010 y 2011 por día efectivo de trabajo. Será percibido exclusivamente por los trabajadores que venían percibiendo el antiguo complemento de productividad a 31 de diciembre de 2001, computándose a estos efectos los días de vacaciones que cada trabajador disfrute, más los días reflejados en el art. 9º.

Art. 19º.- Pago de haberes

Se realizará por transferencia bancaria dentro de los ocho primeros días de cada mes, pudiendo la empresa conceder anticipos a todo el personal que lo solicite.

Capítulo IV: Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 20º.- Seguros de accidente

La empresa tiene concertada una póliza para asegurar los riesgos de Invalidez Absoluta y Muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente profesional y extraprofesional, siendo las cuantías de las indemnizaciones las siguientes:

A) Casos de accidente profesional

Si un trabajador afectado por el presente Convenio sufriese un accidente laboral, las coberturas serían:

- Incapacidad Absoluta: 54.000,00 euros.

- Muerte: 42.000,00 euros.

Se entiende por accidente laboral todos aquéllos que la Legislación así lo considere.

B) Casos de accidentes extraprofesionales

En aquellos casos en que el trabajador sufriese un accidente extraprofesional, las coberturas serían:

- Incapacidad Absoluta: 30.000,00 euros.

- Muerte: 30.000,00 euros.

Art. 21º.- Ayuda por fallecimiento

En todos los casos en que un trabajador sujeto al ámbito del presente Convenio falleciera como consecuencia de un accidente, sus familiares o derechohabientes percibirán una ayuda para primeros gastos de 2.000,00 € para el año 2010 y 2011.

Esta ayuda se abonará en el primer día hábil siguiente al del fallecimiento del trabajador.

Art. 22°.- Incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de cada trabajador afectado y a partir del primer día de baja. También se complementarán las prestaciones hasta el 75% de la base reguladora desde el 4° hasta el 20° día en caso de enfermedad común y accidente no laboral.

Art. 23°.- Parte de accidentes/incidentes

En todas aquellas situaciones en que se produzcan accidentes o incidentes durante la jornada laboral, independientemente que de ellas se deriven daños personales o materiales, los trabajadores tendrán el deber de comunicarlo de forma inmediata al superior jerárquico más inmediato presente en esos momentos en el centro de trabajo, teniendo la empresa obligación de expedir un parte de accidente/incidente el mismo día que se produzca, en el que figurarán como mínimo la fecha y hora del suceso y una descripción somera del mismo, debiendo ser firmado por los trabajadores involucrados y por el citado superior jerárquico.

Una copia de ese parte será entregada a la mayor brevedad posible al coordinador de seguridad de la Empresa, que pondrá en marcha la gestión analítica, y otra copia a los trabajadores implicados.

Estos partes serán objeto específico de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Art. 24°.- Prendas de trabajo, abrigo y seguridad

La Empresa facilitará en todo momento este tipo de prendas al personal, para el normal desarrollo de su trabajo en las condiciones y con la seguridad debidas.

El personal se compromete a usar estas prendas y objetos de protección para velar por su seguridad, de acuerdo con las normas establecidas.

*Capítulo V: Garantías sindicales**Art. 25°.- Garantías sindicales*

Los comités de empresa o delegados de personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que actualmente o en el futuro determinen las normas legales aplicables.

Art. 26°.- Garantías legales

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo las partes se someten a lo establecido en la legislación vigente.

*Capítulo VI: Régimen disciplinario**Art. 27°.- Facultad sancionadora.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Art. 28°.- Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 29°.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un período total inferior a treinta minutos.

c. No comunicar a la empresa con la debida antelación la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e. Pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y material de la empresa.

f. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar levemente al proceso productivo e imagen de la empresa.

g. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.

Art.30°.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de dos meses y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

b. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos a cuatro días en el período de un mes.

c. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en cuatro ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos en un mes.

d. Incumplimiento de las normas generales, disposiciones internas o reglamento de Empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral cuando origine riesgo grave para la salud y seguridad de los trabajadores.

e. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo. Si la desobediencia, imprudencia o negligencia fuesen reiteradas, implicasen quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

f. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos, maquinaria, instalaciones y materiales a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

h. El empleo del tiempo, materiales, prendas, herramientas, maquinaria y útiles de trabajo en usos ajenos a los del trabajo encomendado o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

i. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

j. Las ofensas de palabra u obra proferidas o cometidas dentro del centro de trabajo contra las personas, cuando revistan acusada gravedad.

k. La embriaguez y/o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

Art. 31°.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a. La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, siempre que hayan sido sancionadas.

b. Faltar más de cuatro días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en cuatro meses.

c. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo más de cinco ocasiones en un mes u ocho ocasiones en seis meses o veinte en un año.

d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo; o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

e. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

f. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, durante la jornada laboral en cualquier otro lugar o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

g. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

h. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, siempre y cuando implique grave perjuicio para la empresa.

j. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

k. La simulación de enfermedad o accidente y la prolongación fingida en su curación.

l. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

m. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atenta gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella conducta.

n. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

o. Incumplimiento de las normas generales, disposiciones internas o reglamento de Empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral cuando se derive un riesgo grave e inminente para la Salud y Seguridad de los trabajadores.

p. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.

Art. 32°. - Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 33°. - Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

32.1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

32.2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.

32.3 Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de trece a treinta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Art. 34°. - Prescripción.

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

En todo caso, las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo VII: Otras disposiciones

Art. 35°. - Calendario Laboral

La dirección de la empresa se compromete a facilitar a la representación legal de los trabajadores, una vez llegado el mes de diciembre, el calendario laboral que deberá afectar y regir durante el año siguiente.

Art. 36°. - Comisión Mixta

Se nombra una Comisión Mixta interpretativa de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio, resultando designados:

- Por la Empresa: tres representantes de la empresa.

- Por los trabajadores: tres representantes de la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que les sean precisos.

Disposiciones transitorias

Primera.- El personal de mina mantendrá su estructura salarial como ya la venía percibiendo.

Disposición final

Este Convenio quedará sin vigencia a su término, sin posibilidad de prórroga, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, si excepción alguna y medie o no denuncia del mismo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE RTM-SET (SOCIEDAD ESPAÑOLA DE TALCOS, S.A.)
PARA LOS AÑOS 2010 y 2011

AÑO 2010: 2 % SOBRE 2009; AÑO 2011: 2 % SOBRE 2010

Sector fábrica	Año 2010 (*)				Año 2011 (*)			
Personal técnico	Salario Base		Plus Asistencia		Salario Base		Plus Asistencia	
Peritos y Ayudantes	1.294,86	M	5,23	D	1.320,76	M	5,33	D
Vigilante	1.131,66	M	4,59	D	1.154,29	M	4,68	D
Guarda	970,60	M	3,94	D	990,01	M	4,02	D
Personal administrativo	Salario Base		Plus Asistencia		Salario Base		Plus Asistencia	
Jefe de 1ª	1.312,28	M	5,30	D	1338,53	M	5,41	D
Jefe de 2ª	1.224,73	M	4,98	D	1.249,22	M	5,08	D
Oficial de 1ª	1.149,77	M	4,64	D	1.172,77	M	4,73	D
Oficial de 2ª	1.092,77	M	4,43	D	1.114,63	M	4,52	D
Auxiliar	774,50	M	3,13	D	789,99	M	3,19	D
Personal obrero	Salario Base		Plus Asistencia		Salario Base		Plus Asistencia	
Oficial de 1ª	32,67	D	3,96	D	33,32	D	4,04	D
Oficial de 2ª	31,29	D	3,80	D	31,92	D	3,88	D
Palista	31,68	D	3,86	D	32,31	D	3,94	D
Palista (personal ERE de mina)	34,21	D	4,18	D	34,89	D	4,26	D
Molinero	30,98	D	3,77	D	31,60	D	3,85	D
Peón	30,27	D	3,69	D	30,88	D	3,76	D
Escogedor	30,27	D	3,69	D	30,88	D	3,76	D
Limpiador	30,27	D	3,69	D	30,88	D	3,76	D
Sector mina	Año 2010 (*)				Año 2011 (*)			
	Salario Base		Plus Asistencia		Salario Base		Plus Asistencia	
Peón	30,27	D	3,69	D	30,88	D	3,76	D

M: mes

D: día

(*) En caso de trabajo a tiempo parcial, todos los conceptos salariales y demás condiciones económicas del capítulo III, incluidas estas tablas, se aplicarán proporcionalmente al % de tiempo parcial.