

ANEXO III: PRINCIPIOS Y VALORES DE MATSA

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

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

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

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

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

Los VALORES son los siguientes:

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

ANEXO IV: ACUERDO MARCO GRUPO V: DIRECCIÓN Y MANDOS

ACUERDO MARCO GRUPO PROFESIONAL V DE DIRECCIÓN Y MANDOS:

SUPERVISORES, TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS

En Almonaster La Real (Huelva), a 29 de mayo de 2017

ANTECEDENTES

I.- Que durante los últimos meses Minas de Aguas Teñidas, S.A.U (MATSA) y la Representación de los Trabajadores han mantenido diversas reuniones con el fin de consensuar un marco general de condiciones laborales aplicables a los trabajadores pertenecientes al Grupo profesional V de Dirección y Mandos, colectivo que se encuentra excluido del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de MATSA a excepción de lo previsto en el Capítulo quinto, artículo 18, artículo 35 y Capítulos séptimo, octavo y noveno.

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

CLAÚSULAS

PRIMERO.- OBJETO

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

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

SEGUNDA.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2019, prorrogándose a partir del 1 de enero de 2020 sus efectos anualmente salvo denuncia expresa por alguna de las partes.

TERCERA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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



Cada trabajador recibirá por escrito de su responsable la descripción del puesto y funciones dentro de su grupo profesional y nivel de responsabilidad, que serán aceptadas por el trabajador y comunicadas formalmente a todos los departamentos que interactúan con el mismo.

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

CUARTA.- FORMACIÓN

La formación se realizará de acuerdo al procedimiento que figura como Documento Adjunto nº 1.

Las acciones formativas estarán diseñadas para potenciar el desarrollo profesional y personal del trabajador, en consonancia con la Misión, Visión y Valores de MATSA (Anexo III del Convenio Colectivo de MATSA), con los objetivos de la Organización, los objetivos específicos de los empleados y en función de las competencias tanto profesionales como personales de los mismos.

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

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

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

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

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

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

QUINTA.- PROMOCIÓN INTERNA Y COBERTURA DE VACANTES

Cuando se produzca una promoción interna o haya necesidad de incorporar nuevos puestos de trabajo para los niveles 100, 101, 102 y 103, la empresa publicará las vacantes y los requisitos necesarios pudiéndose presentar todos los trabajadores independientemente del grupo al que pertenezca y de acuerdo con el procedimiento de selección promoción interna que figura como



Documento Adjunto nº 2 del presente. El mismo procedimiento se aplicará en el supuesto de movilidad dentro del mismo nivel de responsabilidad.

SEXTA.- RETRIBUCION FIJA

La retribución fija del trabajador vendrá determinada por:

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

SÉPTIMA.- RETRIBUCIÓN VARIABLE

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

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

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

Para el año 2017, el trabajador que haya percibido prima de productividad tendrá bonus proporcional que se calculará únicamente por los meses restantes de año a partir del último mes por el que percibieron la prima.

Para los años posteriores, el trabajador percibirá exclusivamente Bonus por desempeño, sin ser de aplicación la prima de productividad.

OCTAVA.- JORNADA

La jornada anual del trabajador será de 40 horas semanales de promedio, distribuidas de lunes a domingo, pudiéndose realizar una distribución irregular del 15% como máximo de la jornada laboral.

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

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

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

Y para que así conste, en prueba de conformidad, firman el presente Acuerdo Marco, en Almonaster La Real (Huelva), a 29 de mayo de 2017.

Por la Empresa. Por la Representación de los Trabajadores:

