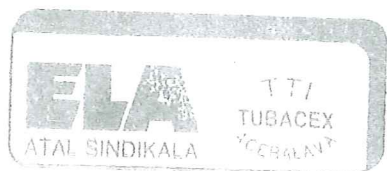


Propuesta de Convenio TTI-Acerálava (Tubacex), avalada por ELA, CCOO e INDEPENDIENTES para ser sometida a votación de plantilla.

NO SE HA FIRMADO UN PREACUERDO.

- **Vigencia: 5 años** (2017, 2018, 2019, 2020 y 2021).
- **Incrementos salariales para todos los conceptos salariales vinculados al IPC:**
 - 2017: IPC + 0,75%.
 - 2018: IPC + 0,5%.
 - 2019: IPC + 0,5%.
 - 2020: IPC + 0,75%.
 - 2021: IPC + 0,75%.
- **Contratación indefinida de 87 personas**, en todos los departamentos.
 - 52 con la creación de nuevos empleos netos, de los cuales al menos 15 serán en mantenimiento.
 - 35 mediante la contratación indefinida de los relevistas que sustituirán a los afectados por el Contrato relevo.
- **Garantía de empleo neto.**
 - Ampliando el número de plantilla objetivo de producción hasta el 2020. (Pasariamos de las 451 actuales a 476).
 - Garantizando que las vacantes generadas por contrato relevo en mantenimiento repercutirán en ese departamento.
 - Que el empleo que pueda surgir en 2021, aún sin definir en qué departamentos repercutirá, será en todo momento empleo neto; no dando lugar a que a la vez que se crea empleo, se va destruyendo por otra vía.
- **Aplicación del Contrato Relevo.**
 - Para los nacidos en los años 1958, 1959 y 1960; lo que supone la aplicación efectiva hasta mediados del año 2023.
 - Posibilitando la salida anticipada de todo este colectivo en unas condiciones dignas.
 - Compromiso de fiereza para el relevista.
- **Compromiso de la dirección de invertir 30 millones de euros** en las plantas de Laudio y Amurrio, incluida la reforma integral de los vestuarios de Amurrio.
- **Lavado de la ropa de trabajo** sin coste alguno para la plantilla.



- **Mejoras en medidas de conciliación.**
 - Ampliación del periodo de excedencia para cuidado de menores hasta los 5 años del menor (legalmente fijado en los 3).
 - Posibilidad de acumular el periodo de lactancia.
 - Posibilidad de disponer por horas hasta 2 de los días de libre disposición para acompañamiento de familiares a médicos.
- Creación de un **plan de formación continua abierto** para el desarrollo profesional de toda la plantilla.
 - Idiomas.
 - Mantenimiento.
 - Ensayos no destructivos (Ultrasonidos, Prueba hidráulica,...).
 - Liderazgo y gestión de equipos.
- Instrumento de **mejora de la gestión de los días adicionales.**
 - Comunicación clara.
 - Criterios en caso de desactivación parcial (personal afectado rotatorio,...).
 - Criterios de disfrute de los días generados.
- Mantenimiento de **las cláusulas antireforma.**
 - Ultraactividad indefinida, hasta la firma de uno nuevo.
 - Limitación de la flexibilidad, no pudiendo distribuir el 10% de nuestra jornada a su antojo, tal como marca la ley.
 - Imposibilidad por parte de la empresa de dejar de aplicar el Convenio unilateralmente
- **Inclusión de sentencias** de los últimos años:
 - Mismo valor (1,25) por día adicional trabajado para toda la plantilla.
 - Pago de pluses en periodo vacacional.
- **Bonificar la antigüedad en ciertos puestos de baja visibilidad** en las promociones.
- **Fórmula mixta de examen y antigüedad** para promocionar a ciertos puestos de nivel 9.

