

**ACTA DE ACUERDO ENTRE LA DIRECCION Y EL COMITÉ
INTERCENTROS RESTRINGIDO CATALUÑA DE COBEGA
EMBOTELLADOR SLU**

En Martorelles a 6 de Mayo de 2020

Por la Representación empresarial:

- Paredes Blanco, Antonio (Resp RRHH Cataluña SC)
- Ferré Aguilera, Sergio. (Director Planta)

Por la Representación de los Trabajadores

CCOO

- Duran Bujalance, Cristina (Presidenta Comité Intercentros).
- Martín Lozano, Manuel Jesús. (Secretario)
- Salla Moncusí, Ramón
- González García, Jordi.
- Serrano Rodríguez, A. Jesús

Delegados Sindicales CCOO

- Tena Ruiz, Sergio.

En Martorelles, a 6 de mayo de 2020 siendo las 11:00 horas se reúnen tras un proceso negociador la representación empresarial y el Comité Intercentros Restringido de Cobega Embotellador, SLU de Catalunya, en atención a la implantación de medidas excepcionales derivadas del COVID-19 habiéndose alcanzado al final del día los siguientes ACUERDOS entre la mayoría de miembros del comité intercentros restringido (5 miembros de Comité Intercentros (con voz y voto) y 1 Delegado Sindical de CCOO (con voz pero sin voto)) y la dirección de la empresa.

Los componentes de la sección sindical de USOC (4 miembros de Comité Intercentros (con voz y voto) y 2 Delegados Sindical de USOC (con voz pero sin voto)) que han formado parte y estado presentes durante el proceso negociador manifiestan su desacuerdo con el acuerdo alcanzado entre la mayoría del Comité Intercentros Restringido y la Dirección de la Empresa y solicitan expresamente que no consten ni las siglas del sindicato ni sus nombres en el acta de acuerdo ya que no son firmantes del mismo.

ACUERDO I – ÁREA MANUFACTURING

PRIMERO.- La empresa manifiesta que la planta permanecerá parada de forma total o parcial (solo en casos de excepcionalidad tanto en producción y/o Mto), exclusivamente para las áreas de MANUFACTURING (Producción, Jarabes (Procesos), Calidad-Laboratorio, Mantenimiento y Back Office Producción), Materias Primas (MMPP) y Mantenimiento de LGVs, en las siguientes fechas

- 24 de Abril (día de parada ya ejecutada pendiente del acuerdo).
- 8 de Mayo.
- 14 y 15 de Mayo.
- 22 de Mayo.

Si las circunstancias del mercado evolucionaran de forma que no se pudiera realizar la última parada propuesta del 22 de mayo para la totalidad del personal, dicha parada no realizada se podrá ejecutar durante el mes de junio en función de las necesidades organizativas y con comunicación previa a la RLT.

SEGUNDO.- El tratamiento de las ausencias derivadas de los paros de producción a que se hace referencia en el apartado anterior se efectuará del siguiente modo:

- Las jornadas de parada total o parcial tendrán la consideración de permiso retribuido, siendo recuperables 3 jornadas completas o su equivalente en horas de trabajo. Dichos días u horas deberán ser recuperados por la persona trabajadora hasta el 4 de mayo de 2021 de las siguientes formas y de forma consensuada con el mando tal y como se explica en el apartado tercero.
 - Jornada de sábado, domingo (incluidos los de arranque) o festivo.*

- Recuperaciones parciales de anticipación o prolongación de turno de hasta 4 horas con dimensionamiento oportuno de las pausas para comida y cena.
- Vacaciones de verano a libre elección de la persona trabajadora.

*En los casos que se realice trabajo en fin de semana, la jornada compensatoria teórica en el caso de trabajarse podrán contemplarse como días recuperables.

- El día compensatorio que se genera anualmente de la aplicación del convenio en lo relativo a la organización del trabajo en las jornadas del 24 y 31 (Art.13.5), será el cuarto día de recuperación, por lo que quedará saldado para todo el personal que lo disfrute. En el caso de que una persona trabajadora haya disfrutado previamente de dicha jornada, dicho día se podrá recuperar mediante el descuento de día de bolsa o de las maneras previstas en este acuerdo, siempre de mutuo acuerdo entre mando y persona trabajadora.
- Si alguno de los 3 días de recuperación coincide con sábado, domingo o festivo, se percibirá el 100% de las primas establecidas en el convenio colectivo. (Tablas actualizadas 2019, Prima sábado de 96,48 € y prima domingo/festivo de 117,12 €). Las horas que se trabajen tanto en sábado, domingo o festivo, como mediante prolongación de la jornada diaria con motivo de la recuperación de las jornadas de parada no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

TERCERO.- La Dirección de la Empresa comunicará los días de paro total o parcial en cada departamento o sección de forma colectiva con una antelación de 7 días, informando también de ello a la Representación Legal de los Trabajadores.

Posteriormente y conjugando en la medida de lo posible, la adecuada organización del trabajo con las circunstancias individuales de las personas trabajadoras que podrán exponer a sus mandos directos, la Dirección de la Empresa comunicará a cada persona trabajadora las fechas y modos en los que podrá recuperar los días/horas no trabajados con motivo de las paradas que no se hayan computado como vacaciones, haciéndolo con una antelación de al menos 5 días. Dicha información se comunicará igualmente a la Representación Legal de los Trabajadores.

La empresa pondrá en marcha los mecanismos oportunos de registro y seguimiento de las horas a recuperar por cada persona trabajadora y los pondrá a disposición de la RLT de forma periódica e informara oportunamente del saldo individual a los trabajadores afectados.

CUARTO.- En el cumplimiento de lo establecido en el presente acuerdo se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Se garantizan los acuerdos y cambios de vacaciones individuales que se hayan solicitados en las diferentes áreas.
- Respecto de la contratación del personal Fijo Discontinuo de todos los departamentos, la empresa se compromete a su llamamiento antes del inicio del mes de junio si las necesidades organizativas y de producción así lo permiten y durante este periodo tendrán prioridad para cubrir vacantes en caso de interinidad. La empresa además les proporcionará el soporte de cara a la adecuada gestión de sus prestaciones de desempleo en los casos que sea necesario.
- Para los trabajadores que por diferentes circunstancias (situación de IT, vacaciones, etc no pueda cumplir con las paradas estipuladas de forma total) deberán recuperar las jornadas/horas en relación a los días que no realicen su jornada con motivo de la parada o paradas programadas, de acuerdo al siguiente cuadro:

<u>Jornadas de parada.</u>	<u>Horas/días a recuperar.</u>
5 jornadas – 40 horas.	3 jornadas/24 horas + disfrute jornada compensatoria 24/31.
4 jornadas – 32 horas.	3 jornadas/24 horas.
3 jornadas – 24 horas.	2 jornadas y 2 horas- 18 horas.
2 jornadas – 16 horas.	1 jornada y 4 horas-12 horas.
1 jornada – 8 horas	6 horas.

- Si llegado al 6 de Mayo de 2021, por cualquier circunstancia en algún caso concreto no se hubieran podido recuperar todas las horas de trabajo en relación a lo estipulado en el siguiente acuerdo, dichas horas se imputarán en la bolsa personal de horas/días de cada trabajador

QUINTO. La empresa se compromete a que si por circunstancias sobrevenidas durante los meses de Mayo y Junio fuera necesario la aplicación de medidas adicionales de flexibilidad interna, abrirá de nuevo un proceso de negociación con la RLT en busca de un consenso para la aplicación de las mismas.

SEXTO.- El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma con los efectos previstos de cara al 24 de Abril de 2020.

ACUERDO II – VARIABLE COMERCIAL.

PRIMERO.- Las Partes acuerdan, de manera extraordinaria y en principio para los periodos **P5 y P6** con posibilidad de mantener su aplicación en relación a las circunstancias productivas y de mercado concurrentes, una modificación del sistema de incentivos respecto del cálculo, devengo y fórmula de abono de los incentivos comerciales, manteniéndose los colectivos de aplicación.

Asimismo, y también durante el mencionado periodo, la Empresa traslada a la Representación Social un ajuste de las funciones a realizar por las distintas posiciones del área comercial conforme se recoge en el presente documento.

SEGUNDO.- De acuerdo con lo indicado en el apartado anterior, durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, el sistema de valoración de objetivos será el siguiente:

a) Meses de marzo y abril 2020:

De forma excepcional y con el objetivo de minimizar el impacto del Covid-19 originado por la declaración del Estado de Alarma decretado por el gobierno a partir del 14 de Marzo, para la valoración de los objetivos del mes de marzo y abril, la empresa ha realizado una valoración de los resultados que estaba obteniendo el trabajador en el mes móvil inmediatamente anterior a la fecha de alarma del 14 de Marzo en relación con los establecidos para P3, habiendo además realizado 2 revisiones individualizadas para analizar y compensar en su caso, aquellas rutas que podrían tener cierto impacto por los cierres previos al estado de alarma de cierto tipo de negocios.

Los porcentajes alcanzados en base a la revisión individualizada descrita en el párrafo anterior se adjuntan sin nombre al presente como ANEXO I y serán abonados por la empresa en las nóminas del mes de Abril y Mayo, correspondientes a los periodos P3 y P4.

b) Meses de mayo y junio y/o siguientes en su caso:

El sistema de aplicación será el siguiente:

(i) Periodicidad, y fecha de fijación de objetivos:

La periodicidad en la fijación de objetivos será de carácter mensual. Todos aquellos objetivos que hasta la fecha tenían una periodicidad superior al mes, pasarán a fijarse de forma mensual.

El pago de la retribución variable se mantendrá tal y como se ha venido manteniendo hasta la fecha.

Los objetivos serán entregados individualmente y por escrito como máximo el último día hábil del período de devengo del incentivo corriente (excepto en el momento del arranque del sistema en el que la entrega se hará el mismo día o el posterior a la firma del presente Acuerdo).

- Como garantía adicional para la correcta gestión de la ruta, los objetivos se entregaran el último día hábil del periodo anterior, y el comercial dispondrá de 2-3 días para revisar la ruta y depurar según la situación real de mercado junto con el responsable directo.

(ii) Porcentajes de consecución para la determinación de cuantías y fijación de objetivos:

- **Objetivos cuantitativos:**

- 40% en base al crecimiento volumen en CANALES abiertos en comparación al mismo indicador en el año anterior. En el caso de que una ruta no tenga suficientes clientes representativos, se le aplicaría el promedio de crecimiento de los clientes de la delegación de ese canal.
- 10% en base al Mix. Para la fijación del objetivo del periodo, se fijará un objetivo (%) en base al periodo inmediatamente anterior.
- 10% en base a la Productividad. Para la fijación del objetivo del periodo, se fijará un objetivo (%) en base al periodo inmediatamente anterior.

- **Objetivos Cualitativos:**

- 40% en base al cumplimiento agenda. Se entiende como cumplimiento de agenda el que corresponde a al cumplimiento los eventos marcados, conteniendo ésta actividades como: “gestión de la deuda, salidas agendadas, llamadas de seguimiento, salida a mercado, formaciones, ... etc.”
- **TERCERO.- Curva de cumplimiento.-** Con motivo de la excepcional situación la curva de cumplimiento que será de aplicación a este nuevo sistema será la siguiente para cada uno de los objetivos propuestos de forma independiente:

Cobertura	Retribución
49,99%	0%
50%	25%
55%	30%
60%	35%
65%	40%
70%	45%
75%	55%
80%	60%
85%	65%
90%	75%
95%	95%
100%	100%

CUARTO.- Las partes, de forma excepcional y durante la vigencia del presente Acuerdo, en atención a la particularidad de la situación, procederá a simplificar los puestos con funciones comerciales actuales (Desarrollador de Mercado, Vendedor, Promotor), de modo que, temporalmente todos ellos pasen a efectuar las mismas funciones consistente en salida a mercado, venta y toma de pedido, gestión de incidencias, atención a los clientes, gestión de la deuda, etc. En todo caso, se mantendrá la clasificación profesional y las retribuciones que se vinieran percibiendo a excepción de la retribución variable que se registrá por el presente sistema mientras tenga vigencia.

QUINTO.- A los efectos de realizar el correspondiente seguimiento del nuevo sistema y su adaptación a la nueva situación del mercado, ambas partes acuerdan la creación de una comisión de seguimiento ad hoc que se podrá sustanciar en el actual Comité Intercentros, si bien, en un formato restringido y proporcional mientras se mantengan las limitaciones actuales en cuanto a prevención del contagio.

Dicho seguimiento inicialmente se realizará de forma quincenal, si bien durante el primer periodo se harán 3 reuniones acordándose la primera para el día 12 ó 13 de Mayo, la siguiente la semana del 18 y la siguiente la del 25 de Mayo.

En el seno de dicha comisión y durante el primer periodo de vigencia del mismo a la vista de los reportes que se presenten sobre la evolución del nuevo sistema y su adecuación a la nueva realidad de mercado, cualquiera de las partes podrá realizar propuestas de replanteamiento de dicho sistema si en su opinión el sistema no responde ni se adapta a dichas circunstancias, lo que supondría la apertura de un proceso de intercambio de pareceres y propuestas a los efectos de introducir las mejoras o adecuaciones necesarias en el sistema, ya sea para el periodo en curso o los siguientes, siempre dentro de los cauces de la buena fe y el entendimiento que debe mediar las relaciones entre ambas partes, máxime en este contexto tan complicado.

SEXTO.- Todas las medidas contempladas en el presente acuerdo, serán de aplicación excepcional de forma temporal, acordándose el restablecimiento de la situación anterior a la firma del presente acuerdo

cuando las condiciones de mercado alcancen unos niveles de recuperación suficientes en los diferentes áreas, compartiéndose para su debate este punto en el seno de la comisión de seguimiento y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de efectos del restablecimiento de la situación anterior.

ACUERDO III – BOLSA DE CONTRATACION.

PRIMERO.- Las Partes, con motivo del carácter excepcional de la situación, acuerdan la creación de una **bolsa de empleo** formada por las personas trabajadoras que hayan visto extinguido su contrato. (contratos de obra y servicio finalizados en el mes de Mayo en Costumer Ilumina y Ventas Cataluña (Anexo II)).

La mencionada bolsa de empleo estará vigente hasta el 6 de Mayo de 2021 si bien con una única opción por trabajador, recurriendo la Empresa a ella, en el momento en que, en atención a la recuperación de la actividad, precise llevar a cabo nuevas contrataciones de personal. A tal efecto, cuando se origine una necesidad de contratación la Empresa procederá a comunicar a las personas trabajadoras incluidas en la bolsa, por riguroso orden de antigüedad en posiciones comparables, y teniendo en cuenta las características de la vacante, área, cedula concreta (Costumer), la demarcación geográfica (ventas), experiencia previa de la persona trabajadora, nivel de desempeño, etc, la vacante existente y las condiciones laborales de aplicación de la misma.

La persona trabajadora, una vez reciba la comunicación, deberá comunicar a la Empresa en el plazo de 48 horas la aceptación o rechazo de la oferta, siendo que la omisión o la no contestación en el plazo establecido equivaldrá a la negativa del trabajador para ocupar la vacante ofrecida. La no aceptación de la propuesta de contratación supondrá la exclusión de la persona trabajadora de la bolsa de contratación. En el caso de que se produzca finalmente la reincorporación de la persona trabajadora el tiempo de servicios previos prestados computara a los efectos del acuerdo de ordenación de la clasificación profesional del centro de Ilumina firmado el 6 de Marzo de 2020 siempre y cuando no hayan pasado mas de 180 días desde el cese.

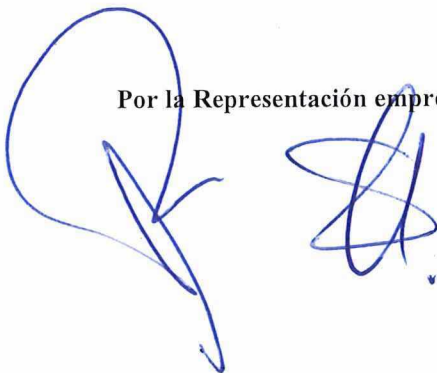
De la comunicación de la Empresa y de la respuesta de la persona trabajadora se dará traslado a la Representación de los Trabajadores.

ACUERDO IV.- FESTIVOS COSTUMER 2020.

PRIMERO.- En atención a la situación actual las partes acuerdan que los festivos locales o de la comunidad autónoma de Cataluña que sea necesaria la prestación de servicios en el Costumer Service por mantenerse la actividad en otras áreas, será de prestación voluntaria por parte de las personas trabajadoras hasta cubrir las necesidades de cada cedula, si bien, como medida excepcional hasta el **30 de Septiembre de 2020**, la compensación se hará: (1) con una jornada de descanso compensatorio que propondrá la persona trabajadora a su mando directo que se fijará por mutuo acuerdo de las partes si el festivo se trabaja en régimen de teletrabajo y (2) de la forma que venía siendo habitual si la jornada del festivo se realiza de forma presencial en el centro de trabajo.

Y en prueba de conformidad con el contenido íntegro de la presente Acta de Acuerdo, las Partes firman la misma por duplicado ejemplar y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

Por la Representación empresarial



Por la Representación de los trabajadores



ANEXO I – PORCENTAJES DE CONSECUACION DE OBJETIVOS P3-P4.

PIN Ruta	Área	Región	Delegación	Tipo de ruta	Ruta	Consección Final
9551	Este	Cataluña	Girona	PROMOTOR	-	100,00%
5065	Este	Cataluña	Tarragona	DM	2DB	84,60%
9406	Este	Cataluña	Lleida Pirineos	DM	1DD	84,46%
11456	Este	Cataluña	Girona	DM	1DE	84,56%
11921	Este	Cataluña	Tarragona	DM	3DA	85,00%
9666	Este	Cataluña	Tarragona	DM	1DD	86,28%
822	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	8DA	84,82%
12666	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	3DA	84,32%
13240	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	-	84,80%
11750	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	1DA	88,90%
11893	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	7DA	85,10%
9524	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	6DB	84,51%
10193	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	PROMOTOR	-	100,00%
9985	Este	Cataluña	Girona	DM	1DA	85,05%
11323	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	1DC	92,05%
9626	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	2DC	93,98%
9742	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	6DA	84,86%
8189	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	6DA	85,10%
9409	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	1DT	88,91%
9441	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	5DA	85,28%
11126	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	7DB	84,70%
11378	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	1DB	90,36%
8570	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	PROMOTOR	-	100,00%
1217	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	PROMOTOR	-	100,00%
10312	Este	Cataluña	Tarragona	DM	2DA	90,58%
9404	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	1DA	100,00%
8870	Este	Cataluña	Girona	DM	1DC	84,00%
12703	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	-	84,61%
13246	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM (INCUBA	2DI	100,00%
9849	Este	Cataluña	Girona	DM	2DA	84,92%
6321	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	1DB	84,60%
12857	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	4DA	87,01%
9436	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	2DA	84,72%
9442	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	2DB	85,99%
6342	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	3DA	85,00%
9726	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	7DA	85,10%
9435	Este	Cataluña	Tarragona	DM	1DE	98,16%
12260	Este	Cataluña	Girona	DM	2DF	84,52%
1306	Este	Cataluña	Bcn Provincia sur	DM	1DA	90,60%
8699	Este	Cataluña	Lleida Pirineos	DM	1DC	84,23%
1297	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	6DA	84,82%
9465	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	3DB	84,85%
24027	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	1DE	84,70%
9300	Este	Cataluña	Tarragona	PROMOTOR	-	100,00%
9906	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	2DB	91,95%
11958	Este	Cataluña	Girona	DM	2DB	84,25%
12548	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	-	100,00%
13248	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM (INCUBA	1DI	100,00%
9302	Este	Cataluña	Girona	DM	1DB	84,41%
9787	Este	Cataluña	Girona	DM	-	100,00%
7220	Este	Cataluña	Lleida Pirineos	DM	1DB	85,02%
11888	Este	Cataluña	Bcn Provincia norte	DM	2DA	84,68%
8208	Este	Cataluña	Girona	DM	2DD	84,80%
9687	Este	Cataluña	Bcn Ciudad	DM	1DD	85,04%
9246	Este	Cataluña	Lleida Pirineos	DM	1DA	87,29%
9904	Este	Cataluña	Tarragona	DM	-	85,17%

ANEXO II . BOLSAS DE CONTRATACION.-

BOLSA DE CONTRATACIÓN COSTUMER SERVICE.-

Centro de trabajo	Nº pers
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	13214
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	13203
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	13181
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	12711
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	12709
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	12678
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	12679
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	12672
ESPLUGUES DE LI (Il.lumina)	12642

BOLSA DE CONTRATACIÓN COMERCIAL.-

Delegación	Texto CECCO	Nº pers
MARTORELLES	FVDM+GD CATALUÑA-OP+	13240
MARTORELLES	FVDM+GD CATALUÑA-OP+	12857
MARTORELLES	FVDM+GD CATALUÑA-OP+	12842
CORNELLA DE LLOBREG	FVDM+GD CATALUÑA-OP+	12666
MARTORELLES	FVPROPIA CATALUÑA-OP	12629
MARTORELLES	FVDM+GD CATALUÑA-OP+	12654

Por la Representación empresarial

Por la Representación de los trabajadores

ANEXO AL ACUERDO ENTRE LA DIRECCION Y EL COMITÉ INTERCENTROS CATALUÑA DE COBEGA EMBOTELLADOR SLU

Por la Representación empresarial:

- Paredes Blanco, Antonio (Resp RRHH Cataluña SC)
- Ferré Aguilera, Sergio. (Director Planta)

Por la Representación de los Trabajadores

CCOO

- Duran Bujalance, Cristina (Presidenta Comité Intercentros).
- Martín Lozano, Manuel Jesús. (Secretario)
- Salla Moncusi, Ramón
- González García, Jordi.
- Serrano Rodríguez, A. Jesús

Delegados Sindicales CCOO

- Tena Ruiz, Sergio.

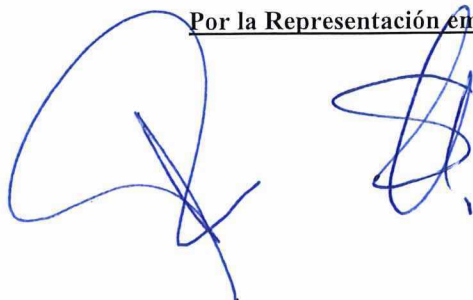
En Martorelles, a 6 de mayo de 2020 siendo las 17:00 horas se reúnen la representación empresarial y el Comité Intercentros Restringido de Cobega Embotellador, SLU de Catalunya, tras la adopción de un acuerdo sobre la implantación de medidas de flexibilidad, se ha alcanzado un ACUERDO COMPLEMENTARIO AL ACUERDO GENERAL alcanzado previamente entre la mayoría de miembros del comité intercentros restringido (5 miembros de Comité Intercentros (con voz y voto) y 1 Delegado Sindical de CCOO (con voz pero sin voto)) y la dirección de la empresa.

Los componentes de la sección sindical de USOC (4 miembros de Comité Intercentros (con voz y voto) y 2 Delegados Sindical de USOC (con voz pero sin voto)) que han formado parte y estado presentes durante el proceso negociador manifiestan su desacuerdo con el acuerdo alcanzado entre la mayoría del Comité Intercentros Restringido y la Dirección de la Empresa y solicitan expresamente que no consten ni las siglas del sindicato ni sus nombres en el acta de acuerdo ya que no son firmantes del mismo.

ACUERDOS

- 1) Los días de parada de planta enumerados en el presente acuerdo se abonará el equivalente a la prima COVID (25 euros brutos) a todas las personas trabajadoras que estén afectados por dicha medida en un concepto de nómina que se llamara Plus Flexible o Similar.
- 2) Los complementos y pluses que se hubieran generado durante su turno habitual de trabajo a las personas trabajadoras que no prestaron sus servicios con ocasión de la parada de planta del día 24 de Abril, los percibirán en la nómina de Mayo.

Por la Representación empresarial



Por la Representación de los trabajadores

