

9 de octubre de 2025

ACTUALIZACIÓN CLA

Estimados/as compañeros/as,

En el día de hoy hemos mantenido una nueva reunión presencial con la empresa, en la que se han tratado varios asuntos importantes relacionados con nuestras condiciones laborales. A continuación, os detallamos los principales puntos abordados:

- Propuesta de transfers de CM/Uprankers

La empresa ha presentado una nueva oferta que, a nuestro entender, sigue sin dar una solución suficiente a los problemas actuales con las holding pool, los largos tiempos de espera para la promoción a CM y la falta de oportunidades de recruitment de CM. Han tomado nota de nuestras observaciones y se han comprometido a darnos una respuesta en los próximos días.

- Listas de transfer

Hemos solicitado que las listas sean transparentes y accesibles, de modo que cualquier empleado pueda consultar su posición sin depender de enviar emails. Consideramos que este cambio mejoraría la transparencia del proceso.

- Language alleviation

Hemos trasladado a la empresa la necesidad de igualar criterios con otros países. Proponemos que los compañeros basados fuera de España que deseen trasladarse aquí superen el examen de español antes de incorporarse a la lista de transfer. La empresa revisará esta propuesta.

- Roster 4/4

La empresa ha ofrecido esta modalidad con una reducción proporcional del salario base, con la condición de incluir un gap de 5 días de trabajo entre los códigos GDO y LVE, ALVE, PALV, ULV o cualquier otro tipo de LVE **para el resto de los compañeros con FRV.**

Hemos rechazado esta condición, ya que consideramos que no debe vincularse una medida a otra de forma que genere perjuicios adicionales.

- RESF (Rest Flexi Days)

Se ha debatido sobre la cantidad anual y mensual de los Rest Flexi Days. Hemos solicitado que se prorrateen para las bases seasonal, con el fin de garantizar una aplicación equitativa para todos.

- SPTL

Hemos reiterado que los trabajadores con part time por cuidado de menores o familiares deben tener las mismas condiciones que el resto de trabajadores a la hora de solicitar sus LVE, evitando trámites adicionales.

- Preaviso para excedencia voluntaria

Proponemos reducir el preaviso de los actuales 45 días a 30 días. La empresa se ha mostrado abierta a valorar esta reducción en casos excepcionales, manteniendo los 45 días como norma general.

- Proceso disciplinario

Se ha debatido ampliamente sobre el proceso disciplinario actual, incluyendo la aplicación de las denominadas warning letters. Hemos insistido en la necesidad de garantizar claridad, proporcionalidad y respeto a los procedimientos establecidos.

- EASA medicals

La empresa ha aceptado aumentar el importe de los gastos médicos a 250 €, lo cual consideramos una mejora positiva. Asimismo, seguimos a la espera de que la empresa se pronuncie sobre nuestra petición reiterada de que los EASA medicals se realicen en días de trabajo.

- Sickness pay

La nueva propuesta presentada por la empresa no mejora las condiciones actuales. Además de ser poco clara y difícil de aplicar, resulta económicamente menos favorable para los trabajadores. Hemos trasladado nuestra disconformidad y solicitado una revisión.

Seguimos trabajando activamente en las negociaciones y la próxima reunión con la empresa tendrá lugar el 16 de octubre. Os mantendremos informados de cualquier avance y novedades relevantes.

SITCPLA

9th October 2025

CLA UPDATE

Dear colleagues,

Today we held another in-person meeting with the company, during which several important topics related to our working conditions were discussed. Below is a summary of the main points covered:

- *CM/Uprankers Transfer Proposal*

The company presented a new offer which, in our view, still does not provide an adequate solution to the ongoing issues with the holding pool, the long waiting times for promotion to CM, and the lack of recruitment opportunities. They have taken note of our feedback and will provide a response in the coming days.

- *Transfer Lists*

We requested that transfer lists be made transparent and accessible, allowing employees to check their position at any time without relying on annual email updates. We believe this change would improve clarity and trust in the process.

- *Language Alleviation*

We highlighted the need to align criteria with other countries. Our proposal is that colleagues based outside Spain who wish to transfer here should first pass the Spanish language exam before being added to the transfer list. The company has agreed to review this proposal.

- *Part-time 4/4*

The company proposed this work pattern with a proportional reduction in base salary, but also introduced a five-day gap between codes GDO and LVE, ALVE, PALV, ULV or any other type of LVE for other colleagues with FRV.

We expressed our disagreement with this condition, as we believe no proposal should impose additional disadvantages or link unrelated measures.

- *RESF (Rest Flexi Days)*

We discussed the annual and monthly allocation of Rest Flexi Days and requested that they be prorated for temporary bases, to ensure fair treatment for all employees.

- SPTL

We reiterated that colleagues working part-time due to childcare or family care responsibilities should have the same conditions as others when requesting holidays, without the need for additional email procedures or impractical timelines.

- Notice for Voluntary Leave of Absence

We proposed reducing the notice period from 45 days to 30 days. The company is open to considering this reduction in exceptional cases, while maintaining 45 days as the general rule.

- Disciplinary Process

We held an in-depth discussion about the current disciplinary process, including the use of so-called warning letters. We emphasised the need for clarity, proportionality and adherence to established procedures.

- EASA Medicals

The company has agreed to increase the medical expense allowance to €250, which we consider a positive step. We are also waiting for the company to confirm its position regarding our repeated request for EASA medicals to be scheduled on duty days.

- Sickness Pay

The new proposal presented by the company does not represent an improvement on current conditions. It remains difficult to understand and calculate, and would result in financial losses compared with the current agreement. We have expressed our disagreement and requested a revision.

We continue to work actively on the negotiations, and the next meeting with the company is scheduled for 16 October. We will keep you informed of any progress and relevant updates.

SITCPLA