

22nd June 2026

Dear Members,

We wish to inform you of the company's repeated failure to comply with the provisions of the Collective Labour Agreement (CLA) regarding investigation, fact-finding, and enquiry meetings that may or may not lead to disciplinary action.

The CLA is clear and leaves no room for interpretation. Employees must always be informed of:

- The purpose and scope of any meeting.*
- The specific facts being investigated.*
- Any documentation or evidence available to the company relating to the matter.*

Recently, a Paritaria meeting was held, as provided for under Article 5 of the CLA, regarding the company's non-compliance with Article 67. Unfortunately, no agreement was reached and the matter will now proceed to arbitration.

In the meantime, we strongly advise all members to exercise caution if contacted by management regarding any investigation, enquiry, fact-finding exercise, or disciplinary matter.

Please remember that any meeting, discussion, telephone call, Teams chat, WhatsApp message, or other communication relating to an incident or event may form part of a fact-finding or investigation process. Participating in such discussions without first understanding the purpose of the meeting, the allegations being considered, and your rights under the CLA may compromise your ability to prepare and present a full and effective defence should formal proceedings follow.

Article 67 clearly states that when an employee is called to an internal investigation, the company must provide detailed information regarding the facts under investigation and, where applicable, any documentation or evidence supporting the process. Employees also have the right to be accompanied by a person of their choosing.

Furthermore, where allegations could result in disciplinary action, the company must follow the formal disciplinary procedure established in Article 67, including providing written notification of the allegations, supporting evidence where available, the proposed classification of the alleged offence, and allowing the employee a period of ten (10) calendar days to submit their defence and supporting evidence.

For this reason, if you are contacted by management regarding any incident, allegation, investigation, or enquiry, we strongly encourage you to contact your

union representative before responding, attending a meeting, participating in a call, or engaging in any discussion about the matter. We can help ensure that the correct procedures are followed and that your rights under both the CLA and labour law are fully protected.

We remain committed to ensuring that all members' rights under the CLA are respected and enforced. We will continue to challenge any failure to comply with the agreed procedures and will keep members informed of developments as the arbitration process progresses.

For ease of reference, the full text of Article 67 is reproduced below.

Artículo 67. Procedimiento sancionador

La empresa podrá llevar a cabo una investigación interna o de averiguación, que una vez finalizada podrá dar o no lugar a la apertura de un expediente sancionador. En el desarrollo de esa investigación interna la empresa podrá citar al empleado como investigado, dicha citación deberá contener detalladamente los hechos objeto de investigación y, en su caso, la aportación de la documentación de la que disponga la empresa que justifique dicho proceso de investigación (tales como reports u otros). A la citación empresarial, el empleado podrá comparecer acompañado de la persona que este designe.

Si una vez finalizado el proceso de investigación, del que pudiera deducirse la posible comisión de hechos susceptibles de sanciones disciplinarias, el procedimiento a seguir será el siguiente:

Respecto al proceso por infracciones laborales leves, la empresa contactará por escrito con el trabajador para tener una reunión presencial/telemática al objeto de informarle sobre los hechos que podrían ser susceptibles de una infracción leve. En dicha reunión el trabajador podrá ser asistido por un representante legal de los trabajadores.

En la misma citación para la reunión la empresa informará de los hechos que podrían ser susceptibles de sanción.

Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves requerirá la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, que se ajustará al siguiente procedimiento para garantizar el derecho de audiencia y defensa del trabajador:

1. Inicio del Expediente

Una vez la compañía tenga conocimiento de un presunto incumplimiento grave o muy grave, iniciará el expediente disciplinario mediante una comunicación escrita (pliego de cargos) dirigida al trabajador. En dicha comunicación se detallarán con claridad y precisión:

- Los hechos que se le imputan junto con el informe, denuncia o las pruebas que sustenten la acusación, en caso de existir.
- La fecha y lugar en que ocurrieron.
- La calificación inicial de la falta como leve, grave o muy grave.
- La sanción que podría corresponderle.
- La designación de un instructor del expediente, si la empresa lo considera oportuno.

Asimismo, se remitirá copia de esta comunicación a la sección sindical correspondiente, si constara la afiliación del trabajador a un sindicato. El comité de empresa correspondiente será informado de la apertura del expediente disciplinario.

2. Alegaciones

Tras la notificación del pliego de cargos, el trabajador y/o la sección sindical, de constar su afiliación, dispondrán de un plazo de diez (10) días naturales para formular por escrito las alegaciones que estimen oportunas y proponer los medios de prueba de que intenten valerse para su defensa.

3. Resolución

Una vez la empresa reciba escrito de alegaciones del empleado o de la representación legal de los trabajadores, o transcurrido el plazo para formular alegaciones, y valoradas estas, así como las pruebas practicadas, la Dirección de la empresa dictará resolución en el plazo máximo de siete (7) días hábiles.

La resolución deberá ser notificada por escrito al trabajador y a la representación de los trabajadores y contendrá:

- Una relación de los hechos probados.
- La calificación definitiva de la falta.
- La sanción impuesta y su fecha de efectos.

Si no se impusiera sanción, se acordará el archivo del expediente, notificándolo igualmente a las partes.

4. Suspensión de plazos de prescripción

La incoación del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, reanudándose el cómputo si el expediente permaneciera paralizado durante más de un (1) mes por causa no imputable al trabajador.

This communication is without prejudice to the ongoing arbitration process.

SITCPLA