

Madrid, 20 abril 2021

Estimados compañeros,

Os informamos de una victoria más de nuestros equipos legales y de **una sentencia plagada de reproches legales a Crewlink en casi su total integridad**. En esta ocasión os informamos que el despido de los 22 trabajadores de Crewlink de Canarias y Girona ha sido considerado nulo por la Audiencia Nacional. La justicia una vez más nos ha dado la razón y demuestra que Ryanair no tiene razón.

Mediante esta sentencia, la Audiencia Nacional pone de manifiesto actitudes como "Fraude, abuso de derecho, quebrantamiento de los más elementales de buena fe, coacciones, amenazas, uso torticero, condiciones leoninas, total falta de consideración a la representación de los trabajadores" y un inexistente ánimo de negociar por parte de la empresa.

En las palabras de la Audiencia Nacional:

Sobre la actitud de la empresa de contratación Crewlink, la Sala pone de manifiesto que *"la falta de solicitud de informe a los representantes de los trabajadores, no es por sí sola una causa de nulidad del despido colectivo""lo cierto es que evidencia la importancia que la empresa concedía la posición de la comisión representativa de los trabajadores afectados, esto es, ninguna, siendo un nuevo indicio de la ausencia de voluntad negociadora de la demandada."*

1

Respecto a la mala fe negocial, continúa el Tribunal, *"carecía de la mínima intención de llevar a cabo una negociación de buena fe" y que "el periodo de consultas no pudo cumplir con la finalidad legalmente prevista, y que, en consecuencia, la posición de la empresa no fue otra que la de imponer de forma irrevocable una decisión tomada de antemano""lo cual resulta contrario a la buena fe."*

Sobre la actitud hacia los representantes de los *trabajadores "la Sala considera necesario destacar la total falta de consideración por parte de la representación empresarial hacia los representantes de los trabajadores"...." y que en ningún momento tuvo intención de abordar una negociación en los términos del art. 51.2 del E.T."*

Si bien lo anterior no era reproche suficiente a la actitud de Crewlink, añade que, *"Si bien lo ya expuesto, es motivo suficiente, como para estimar la demanda, de forma sucinta, daremos respuesta a la segunda causa de nulidad invocada en la que se imputa a la demanda mala fe, fraude, coacción y abuso de derecho."*

Continúa argumentando que el proceso ha estado *"presidido por el quebrantamiento de los más elementales de buena fe por parte de la empresa"..." nula voluntad negociadora, el total rechazo a las propuestas formuladas por la representación social que se avino a negociar"..." "manifiesto fraude de ley" al dilatar "sin motivo alguno el inicio del periodo de consultas" ... "para de tal manera eludir el coste económico que hubiera supuesto considerar tales movilidades geográficas o suspensiones contractuales como forzosas."..." "Nuevamente, se patentiza que la demandada afronta el periodo de consultas, como un mero trámite y que su voluntad de negociar medidas*

que paliasen el trauma que para sus empleados supone la extinción de sus contratos de trabajo, favoreciendo su futura empleabilidad era nula.”

Sobre la nulidad del despido colectivo y el informe técnico aportado por la empresa, la Sala continúa diciendo que **“ resulta ocioso entrar a valorar si existía o no causa justificativa del despido colectivo impugnado”** ya que en el **“informe técnico y de la memoria explicativa, donde se colige con claridad que en modo alguno se justificaba que el retraso en la entrega de los aviones Boeing 737 Max, ni el Brexit, ni la estacionalidad de la base de Girona, pudiesen operar como causa organizativa o productiva que justificase el cierre de las cuatro bases.”**

Se percibe por el Tribunal, **“una posición obstruccionista de la entidad en todo caso, que evidencia que su única intención era ejecutar una decisión predeterminada- cierre de las bases de Canarias y convertir la de Girona en una base estacional- al menor coste social posible”**

La **“demandada afronta el periodo de consultas, como un mero trámite”** y **“su voluntad de negociar medidas que paliasen el trauma que para sus empleados supone la extinción de sus contratos de trabajo, favoreciendo su futura empleabilidad era nula.”**

Igualmente a la sentencia anterior sobre los trabajadores de Ryanair Dac., se reconoce el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación inmediata en sus puestos de trabajo y en las mismas condiciones de trabajo que tenían antes del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar.

La empresa Crewlink dispone de 5 días hábiles a partir de ayer para recurrir de la sentencia.

Esperamos en breve una sentencia similar para todos los 78 trabajadores de Workforce.

2

Aunque esperada, esta sentencia vuelve a evidenciar el comportamiento abusivo de las empresas conectadas al grupo Ryanair y su empeño en no cumplir con la legislación española en su totalidad. Pero desde los sindicatos USO y SITCPLA os queremos asegurar que seguiremos luchando para que nuestros derechos sean respetados siempre.

SECCION SINDICAL USO RYANAIR

SECCION SINDICAL SITCPLA RYANAIR

Madrid, 20th of April 2021

Dear colleagues,

We inform you of yet another victory of our legal teams and **of a sentence full of legal reproaches to Crewlink in almost its entirety**. On this occasion we inform you that the dismissal of the 22 Crewlink workers in the Canary Islands and Girona has been considered null and void by the Audiencia Nacional. Justice has once again given us the reason and shows that Ryanair is not right.

Through this sentence, the National Court highlights attitudes such as "Fraud, abuse of rights, breach of the most elementary principles of good faith, coercion, threats, misuse, unfair conditions, total disregard for workers' representation" and a lack of willingness to negotiate on the part of the company.

In the words of the National Court:

Regarding the attitude of the contracting company Crewlink, the Court states that *"the failure to request a report from the workers' representatives is not in itself a cause for the nullity of the collective dismissal" "what is certain is that it is evidence of the importance that the company attached to the position of the representative committee of the workers affected, that is, none, being a further indication of the absence of willingness to negotiate on the part of the defendant"*.

With regard to bad faith in negotiations, the Court continues, *"it lacked the minimum intention to carry out negotiations in good faith" and that "the consultation period could not fulfil the legally foreseen purpose, and that, consequently, the company's position was none other than to irrevocably impose a decision taken beforehand"..... "which is contrary to good faith."*

Regarding the attitude towards the workers' representatives *"the Chamber considers it necessary to highlight the total lack of consideration on the part of the employer's representatives towards the workers' representatives"...." and that at no time did they have any intention of engaging in negotiations under the terms of article 51.2 of the E.T."*

Although the above was not sufficient reproach for Crewlink's attitude, he adds that, *"Although the above is sufficient reason to uphold the claim, we will briefly respond to the second cause of nullity invoked in which bad faith, fraud, coercion and abuse of rights are imputed to the claim"*.

It goes on to argue that the process has *been "presided over by a breach of the most elementary principles of good faith on the part of the company".... "no willingness to negotiate, the total rejection of the proposals made by the social representatives who agreed to negotiate"... "manifest fraud of law" by delaying "without any reason whatsoever the start of the consultation period"... "in order to avoid the economic cost that would have been involved in considering such geographical mobilities or contractual suspensions as forced..."... "Once again, it is clear that the defendant approached the consultation period as a mere formality and that its willingness to negotiate measures to alleviate the trauma for its employees caused by the termination of their employment contracts, favouring their future employability, was null and void"*.

On the nullity of the collective dismissal and the technical report provided by the company, the Chamber goes on to say that *"it is unnecessary to assess whether or not there was a justifying cause for the contested collective dismissal" since in the "technical report and the explanatory report, where it is clear **that in no way justified that the delay in the delivery of the Boeing 737 Max aircraft, nor the Brexit, nor the seasonality of the Girona base, could operate as an organisational or productive cause that justified the closure of the four bases.**"*

The Court perceives *"an obstructionist position on the part of the entity in any case, which shows that its only intention was to execute a predetermined decision - closure of the Canary Islands bases and converting the Girona base into a seasonal base - at the lowest possible social cost".*

The *"defendant faced the consultation period as a mere formality" and "its willingness to negotiate measures to alleviate the trauma for its employees caused by the termination of their employment contracts, favouring their future employability was null and void".*

Similarly to the previous ruling on the Ryanair Dac. workers, it recognises the right of the affected workers to immediate reinstatement in their jobs and in the same working conditions they had before dismissal, with payment of the wages lost from the date of dismissal until the reinstatement takes place.

The company Crewlink has 5 working days from yesterday to appeal against the judgement.

We expect a similar ruling for the 78 Workforce workers in the near future.

Although expected, this ruling once again demonstrates the abusive behaviour of the companies connected to the Ryanair group and their determination not to comply with Spanish legislation in 4 its entirety. But from the unions USO and SITCPLA we want to assure you that we will always continue to fight for our rights to be respected.

SECCION SINDICAL USO RYANAIR

SECCION SINDICAL SITCPLA RYANAIR