

análisis de casos judiciales - Emerson 2016 -



Sentencia del Comité Central de Arbitraje del Reino Unido sobre el CEE de Emerson Electric (número de asunto: EWC/13/2015)

Organismo: Empresa Emerson Electric EWC: Emerson

Tipo: sentencia del Tribunal (sobre los CEE) Fecha: 19 de enero de 2016

Resumen, hechos

Junio de 2015: La dirección de Emerson informó a todos los empleados y posteriormente realizó un comunicado de prensa sobre su intención de reestructurar el grupo mediante el reposicionamiento de sus numerosos negocios. La estrategia del grupo pasaba inicialmente por escindir su negocio de Network Power y elegir entre posibles asociaciones operativas, empresas conjuntas, ventas o compras para algunos de sus otros negocios. La escisión de Network Power se fijó para septiembre de 2016.

En julio de 2015, el secretario del CEE solicitó una asamblea general en línea con lo que el acuerdo del CEE reconoce como circunstancias extraordinarias. La dirección de Emerson negó que las circunstancias fueran extraordinarias, indicando que las futuras decisiones de reestructuración eran totalmente prerrogativa de la dirección y que el CEE solo era competente para tratar las consecuencias sobre los trabajadores de dichas decisiones, una vez evaluadas tales consecuencias. La dirección se comprometió a facilitar la información disponible en la reunión anual de noviembre de 2015, así como a convocar previamente una reunión del CEE, en caso de que se dispusiera de información sobre la «escisión». La dirección subrayó: aunque la «escisión» pudiera afectar a más de 300 empleados en dos países (el umbral requerido para poner en marcha los procedimientos de información y consulta del CEE), no podía proporcionar ninguna información adicional en ese momento sobre lo que sería un proceso de 15 meses. Por ello, el CEE votó a favor de emprender acciones legales a través del Comité Central de Arbitraje (CAC por sus siglas en inglés).

El CAC decidió lo siguiente:

- 1) Independientemente de si el proyecto es mundial o no, una vez que afecta a los trabajadores ubicados en la Unión Europea o en el Espacio Europeo de Libre Comercio, y en las proporciones establecidas en el acuerdo del CEE, este último debe participar explícitamente. Este punto responde al argumento de la dirección de Emerson de que, de hecho, el proyecto de reestructuración no tenía sólo una dimensión europea, sino que era global.
- 2) El hecho de que la dirección tuviera muy poca información concreta era irrelevante. «No es necesario que se disponga de toda la información pertinente a una propuesta de actuación antes de iniciar el proceso de información y consulta. Se puede añadir información adicional en una fase posterior». En respuesta a las alegaciones de la dirección de que los costes de una reunión completa del CEE eran demasiado elevados dada la escasez de información disponible, el CAC subrayó que el acuerdo del CEE permitía una reunión excepcional solo con el comité restringido y concluyó que la dirección había incumplido los términos del acuerdo al no convocar la reunión del CEE antes del anuncio de junio.
- 3) No obstante, dado que la empresa ya había iniciado los trámites para celebrar una reunión excepcional con el CEE en pleno, el CAC decidió no dictar una resolución en la que se impusiera el respeto o se sancionara el incumplimiento del acuerdo, ni tampoco dictó ninguna orden sobre cómo debían tratarse estos asuntos en el futuro.

Como esta parte de la reclamación se consideró fundada, el CEE se dirigió al Tribunal de Apelación de los Trabajadores para que impusiera una sanción. El recurso fue retirado tras las concesiones hechas por la dirección central.

Los denunciantes también criticaron a la dirección por no haber facilitado la información de antemano. Los denunciantes sostienen que el ritmo rápido y la densidad de la información presentada durante la reunión anual fueron tales que no pudieron comprender plenamente su alcance y contenido. La respuesta del CAC recogió los argumentos de defensa de la dirección diciendo que el hecho de que el acuerdo del CEE permita a los delegados reunirse durante tres días completos en los que pueden debatir entre ellos y formular una respuesta a la dirección, con la asistencia de dos expertos si es necesario, les daba de hecho

medios suficientes para ejercer su función sin que fuera necesario proporcionarles la información de antemano.

Un último conflicto radicaba en el hecho de que la dirección había cuestionado una factura emitida por el sindicato británico Unite por haber actuado como experto ante el CEE. Dado que este experto había representado a la Federación Europea de Sindicatos, la dirección no veía por qué debía ser pagado. El CAC no tuvo que pronunciarse sobre esta cuestión porque se resolvió mediante un acuerdo económico. No obstante, al decir que la normativa británica no exigía el pago de los abogados, el CAC ha bloqueado esta medida para todos los CEE que trabajan con la legislación británica.