

análisis de casos judiciales - Manpower 2017 -



Sentencia del Comité Central de Arbitraje del Reino Unido sobre el CEE Manpower (número de asunto: EWC/15/2017)

Organismo: Comité de Empresa Europeo Manpower Empresa: ManpowerGroup

Tipo: sentencia del Tribunal (sobre los CEE) Fecha: 24 de octubre de 2017

Hechos que condujeron al caso / antecedentes

El proceso de creación de un CEE en Manpower ha sido muy difícil. Aunque los sindicatos de diferentes países habían presentado una solicitud legítima, la dirección de la empresa esperó mucho tiempo antes de dar los pasos necesarios para organizar un Órgano Especial de Negociación. De hecho, tanto en el Reino Unido como en Francia, los sindicatos emprendieron acciones legales para aumentar la presión una vez transcurrido el plazo legal de 6 meses desde la solicitud original.

Finalmente, se organizó un grupo especial de negociación (GEN), pero las negociaciones avanzaron muy lentamente. Al final del periodo legal de tres años, aún no había acuerdo. Sin embargo, los negociadores acordaron por unanimidad continuar las conversaciones durante unos meses más. No fue hasta nueve meses después cuando se firmó finalmente el acuerdo. Al mismo tiempo, se decidió que los miembros del GEN seguirían siendo miembros del CEE durante el primer mandato de cuatro años.

En nombre de un delegado sindical local, Unite the Union presentó una demanda ante el Comité Central de Arbitraje, argumentando que debería haberse constituido un CEE en aplicación de los requisitos subsidiarios tras el vencimiento del periodo de tres años. Dado que las partes no habían llegado a un acuerdo en ese plazo, el GEN debería haber dejado de existir. La prórroga del periodo de negociaciones era inválida. Además, Unite quería impugnar la decisión de convertir el GEN en CEE sin nuevas elecciones. Otro aspecto que preocupaba era el hecho de que el acuerdo del CEE no cubría al 90% de los empleados, ya que no se extendía a los contratados por terceros.

Decisión del CAC:

1. A diferencia de la carroza de Cenicienta, el GEN conservó su forma de vehículo adecuado para la formalización de un Acuerdo de CEE aprobado, y no se convirtió en una calabaza inútil el 3 de junio de 2016.
2. En el momento de la demanda, el GEN estaba en pleno funcionamiento y era capaz de llegar a un acuerdo.
3. El propio GEN podría presentar una demanda solicitando la constitución de un CEE en virtud de los Requisitos Subsidiarios al cabo de tres años, pero no es una imposición automática.
4. No hay pruebas de que la creación de un CEE en una fecha anterior se debiera a una acción u omisión por parte del Empresario.

Por todas estas razones, la demanda fue desestimada.

El mismo caso se llevó ante el Tribunal de Apelación Laboral, que confirmó todas las consideraciones del CAC, en particular el hecho de que el GEN había seguido existiendo efectivamente. Por este motivo, se desestimó el recurso.