

Sentencia del Comité Central de Arbitraje sobre el CEE de Oracle (número de asunto: EWC/17/2017)  
Organismo: Comité de Empresa Europeo de Oracle Empresa: Oracle  
Tipo: sentencia del Tribunal (sobre los CEE) Fecha: 12 de febrero de 2018

El 12 de febrero, el Comité Central de Arbitraje (CCA) de Londres dictó sentencia en un litigio entre el Comité de Empresa Europeo de Oracle y la dirección del grupo. Aunque el caso fue, tristemente, una disputa bastante ordinaria sobre la reestructuración y la falta de participación adecuada del CEE, algunas partes de la sentencia del Comité Central de Arbitraje dejan a muchos expertos preocupados.

### **Hechos que condujeron al caso / antecedentes**

El 27 de marzo de 2017, la dirección, en una teleconferencia, había informado a los miembros del CEE de una reestructuración, que implicaría varios países y 380 pérdidas de puestos de trabajo. El CEE consideraba que la dirección había violado varias de las disposiciones de los derechos de información y consulta transnacionales británicos (TICER). El CEE de Oracle se creó tras largas luchas con la dirección y negociaciones que no concluyeron en el plazo legal de tres años. En consecuencia, el CEE de Oracle se creó de acuerdo con los requisitos de la filial británica (normas legales mínimas).

En el presente caso, el CEE de Oracle criticó a la dirección por

1. no proporcionar suficiente información financiera para poder realizar una evaluación detallada de la propuesta;
2. proporcionar información solo sobre la pérdida de puestos de trabajo y no sobre otros parámetros como la calidad del servicio o la satisfacción del cliente;
3. empezar a despedir al personal incluso antes de haber informado al CEE;
4. celebrar una reunión virtual con el CEE, cuando el reglamento de funcionamiento del Consejo establece que deben celebrarse reuniones físicas;
5. informar a los asistentes de que la presentación realizada durante la reunión era estrictamente confidencial.

### **En su sentencia, el CAC dictaminó lo siguiente:**

1 y 2) La dirección debería haber proporcionado información para que el CEE hubiese podido evaluar el impacto del plan en todos los empleados, y no, como afirmaba el empleador, simplemente en aquellos que habrían perdido su empleo. Sin embargo, la dirección no estaba obligada a proporcionar parte de la información financiera solicitada por el CEE, ya que el objetivo de estas solicitudes era únicamente comprobar o impugnar la decisión de la dirección, y según el CAC, esto no es algo que sea competencia del CEE.

3) En cuanto a si la dirección debería haber esperado a que el CEE emitiera su dictamen antes de aplicar su decisión a nivel nacional y local: las disposiciones legales que cubren la coordinación de los procedimientos a nivel europeo y nacional «no indican que la dirección no pueda aplicar su decisión antes de que el CEE emita su dictamen».

4) La reunión celebrada el 27 de marzo no fue suficiente para cumplir las obligaciones de información y consulta del empleador. El CAC consideró que solo podía tratarse de un acto de información, que posteriormente debería haber dado lugar a una fase de consulta.

5) El requisito de confidencialidad impuesto por el empleador se consideró irrazonable, ya que no había pruebas de que la divulgación hubiera causado un perjuicio a la empresa.

En algunas de sus partes, esta sentencia es preocupante para los CEE, los sindicatos y los expertos jurídicos, ya que se aparta de otras sentencias anteriores relacionadas con los CEE y los derechos de información y consulta, como, por ejemplo, el caso Renault Vilvoorde y el caso de la fusión GDF-Suez (por nombrar solo algunos), y confirma que los procedimientos de información y consulta deben completarse antes de que la dirección tome y aplique sus decisiones finales y que, por tanto, es responsabilidad de la dirección incluir la información y la consulta con los representantes de los trabajadores en una fase suficientemente temprana.