

Asunto T-12/93 R

Comité central d'entreprise de la société anonyme Vittel
y Comité d'établissement de Pierval

contra

Comisión de las Comunidades Europeas

«Competencia — Procedimiento sobre medidas provisionales — Suspensión
de la ejecución — Medidas provisionales»

Auto del Presidente del Tribunal de Primera Instancia de 6 de julio de 1993 II- 787

Sumario del auto

Procedimiento sobre medidas provisionales — Suspensión de la ejecución — Suspensión total o parcial, solicitada por los órganos de representación de los trabajadores, de la ejecución de una Decisión por la que se autoriza, con ciertas condiciones, una concentración de empresas — Requisitos para su concesión — Perjuicio grave e irreparable — Ponderación de todos los intereses contrapuestos — Inexistencia en lo que a los trabajadores respecta de un riesgo de perjuicio que justifique la intervención del Juez competente para adoptar las medidas provisionales

(Tratado CEE, arts. 185 y 186; Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Primera Instancia, art. 104, ap. 2; Reglamento n° 4064/89 del Consejo; Directiva 77/187 del Consejo, arts. 3 y 4)

En una situación en la cual la suspensión de la ejecución de una Decisión de la Comisión por la que se autoriza, con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento n° 4064/89, una concentración entre empresas —suspensión solicitada por los órganos de representación

del personal de algunas de ellas— equivaldría a suspender la autorización concedida durante todo el tiempo que dure el procedimiento contencioso, y en la cual la concesión de las medidas provisionales solicitadas equivaldría a prolongar una situación de posición

dominante capaz de provocar consecuencias irreversibles sobre la competencia en el sector de que se trata, corresponde al Juez competente para adoptar las medidas provisionales ponderar todos los intereses contrapuestos. Por esta razón, es preciso tomar en consideración no sólo el interés de los demandantes, por una parte, y el interés de la Comisión en restablecer una competencia efectiva, por otra, sino también los intereses de terceros, y en especial de las empresas afectadas, para evitar tanto la creación de una situación irreversible como el que se produzca un perjuicio grave e irreparable a una de las partes en el litigio o a un tercero, o incluso al interés público.

En una situación como ésta, la concesión de las medidas provisionales solicitadas sólo podría resultar justificada si quedara de manifiesto que, de no adoptarse tales medidas, los demandantes se verían confrontados a una situación capaz de poner en peligro su futuro.

En el caso de autos, la Decisión impugnada no puede en principio tener repercusiones sobre los derechos de los trabajadores de las empresas afectadas ni causar directamente a dichos trabajadores un perjuicio cuyo riesgo de aparición justifique la intervención del Juez competente para adoptar las medidas provisionales.

En efecto, por lo que respecta al perjuicio que los trabajadores de la empresa cedente sufrirían por suponer la cesión una lesión de su derecho al mantenimiento del patrimonio de la empresa, los demandantes, que se limitan a invocar la muy escasa cuantía de la contrapartida económica de la cesión, no han demostrado de qué modo la disminución del patrimonio de dicha empresa podría entrañar, a primera vista, un riesgo de perjuicios

graves e irreparables para el mantenimiento del empleo en el seno de la misma. En cualquier caso, por lo que respecta a la contrapartida económica, ha quedado acreditado que el precio de la cesión no se deriva de la Decisión de la Comisión, sino que es el resultado de las negociaciones mantenidas entre las empresas afectadas.

Por lo que respecta al perjuicio que supondría para los trabajadores de la empresa cedida la pérdida de la posibilidad de disfrutar de las ventajas sociales que les reconocen sus contratos individuales o el convenio colectivo en vigor en la empresa cedente, procede señalar, en primer lugar, que, según lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la Directiva 77/187/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de la transmisión serán transferidos al cesionario. En segundo lugar, procede señalar que, según el Derecho laboral nacional aplicable, todo convenio o acuerdo colectivo de trabajo de duración indeterminada puede ser denunciado por las partes signatarias, con los requisitos establecidos en el convenio o acuerdo. De ello se deduce que, aun en el supuesto de que el perjuicio alegado presentara unas características de certeza suficientes, tal perjuicio no podría sin embargo considerarse resultado directo de la Decisión. En efecto, así como la Decisión no obliga a los nuevos empresarios a poner en cuestión el acuerdo colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa cedida, tampoco la eventual suspensión de la cesión supondría en absoluto una protección contra la posibilidad de que se denuncie el acuerdo colectivo en vigor.