

Versión anonimizada

Traducción

C-527/20 - 1

Asunto C-527/20

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

19 de octubre de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Landgericht Köln (Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Colonia, Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

30 de septiembre de 2020

Parte demandante:

PJ

Parte demandada:

Deutsche Lufthansa AG

[omissis]

Landgericht Köln

Resolución

En el litigio entre

PJ y Deutsche Lufthansa AG,

la Sala Undécima de lo Civil del Landgericht Köln (Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Colonia),

el 30 de septiembre de 2020,

[omissis]

ha resuelto:

1. Suspender el procedimiento.
2. Plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con arreglo al artículo 267 TFUE, la siguiente cuestión prejudicial relativa a la interpretación del Derecho de la Unión:

¿Constituye una huelga de los propios trabajadores de un transportista aéreo convocada por un sindicato una circunstancia extraordinaria en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004?

Fundamentos:

I.

1. El demandante reclama a la demandada el pago de una compensación por importe de 250 euros, más intereses, con arreglo al Reglamento (CE) n.º 261/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de febrero de 2004, por el que se establecen normas comunes sobre compensación y asistencia a los pasajeros aéreos en caso de denegación de embarque y de cancelación o gran retraso de los vuelos, y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 295/91 [en lo sucesivo, «Reglamento (CE) n.º 261/2004»].

El litigio se fundamenta en los siguientes hechos:

El demandante tenía una reserva para el 8 de noviembre de 2019, con el número de reserva JKTXVD, en el vuelo LH 1123, de Madrid a Fráncfort, que debía efectuar la demandada. El vuelo debería haber despegado a las 8.20 para aterrizar a las 11.00 en el destino, pero fue cancelado. En su sustitución, el demandante fue transportado en el vuelo LH 1121 y llegó a Fráncfort más de 21 horas más tarde de lo previsto, el 9 de noviembre de 2019 a las 8.44.

Aplicando el método de la ruta ortodrómica, la distancia entre Madrid y Fráncfort es inferior a 1 500 km.

Mediante correo electrónico de 6 de diciembre de 2019, en el que se señalaba como fecha límite el 13 de diciembre de 2019, el demandante [*omissis*] reclamó [*omissis*] a la demandada el pago de 250,00 euros como indemnización con arreglo al artículo 7, apartado 1, letra a), del Reglamento (CE) n.º 261/2004, a lo que esta se negó invocando circunstancias extraordinarias que la eximían de la obligación de abonar compensaciones.

El motivo de la cancelación del vuelo LH 1123 de 8 de noviembre de 2019 fue que la demandada no disponía de tripulantes de cabina para realizar los vuelos debido a una huelga, que el sindicato de auxiliares de vuelo UFO, tras fracasar la negociación colectiva, había convocado el 1 de noviembre de 2019 para el período comprendido entre el 7 de noviembre de 2019 a las 0.00 y el 8 de noviembre de

2019 a las 24.00, primordialmente para conseguir un aumento de las dietas y de los complementos del sobrecargo. Para el período mencionado había planificados 2 165 vuelos de la demandada, de los cuales 294 eran vuelos intercontinentales y 1 871 vuelos continentales. Después de que se convocara la huelga, la demandada elaboró y publicó una planificación de vuelos de emergencia, en la que aún se preveían un total de 1 273 vuelos, de los cuales 171 eran intercontinentales y 1 102 continentales. Sin embargo, en realidad hubo que cancelar más vuelos, lo que dio lugar a que, en los días 7 y 8 de noviembre de 2019 se cancelaran un total de 1 478 vuelos. Posteriormente, el 9 de noviembre de 2019, otros 30 vuelos, de los cuales nueve eran intercontinentales y 21 continentales, tuvieron que ser cancelados debido al impacto de la huelga. En total, más de 170 000 pasajeros se vieron afectados por la huelga.

Atendiendo a las alegaciones de la demandada, que no han resultado controvertidas, el 6 de noviembre de 2019 aquella publicó una planificación de vuelos especial para evitar cancelaciones y retrasos y recurrió a los llamados «pilotos de tierra», hizo llamamientos a voluntarios, redujo el tamaño de la tripulación en los vuelos que sí se efectuaron de acuerdo con los mínimos legales y subcontrató algunos vuelos con Condor Flugdienst GmbH. También concedió a los pasajeros del Lufthansa Group opciones gratuitas de cambio de vuelo y, para los vuelos dentro de Alemania, la opción de recurrir al ferrocarril, aunque su vuelo no se viera afectado por la huelga. Las reservas de pasajeros afectados por la huelga fueron cambiadas a otros vuelos o al servicio ferroviario, aunque también pudieron cancelar su viaje sin coste alguno. Asimismo, en ciertas rutas la demandada utilizó aeronaves más grandes para ofrecer a los pasajeros afectados por la huelga opciones de viaje alternativas. El 5 de noviembre de 2019, la demandada además convocó una reunión al más alto nivel para evitar la huelga. A tal efecto, el 7 de noviembre de 2019 presentó una nueva oferta de conciliación. Por lo demás, también había solicitado medidas cautelares que en segunda instancia fueron rechazadas por el Landesarbeitsgericht Hessen (Tribunal Regional de lo Laboral de Hesse) la tarde del 6 de noviembre de 2019.

2. El Amtsgericht (Tribunal de lo Civil y Penal) estimó la demanda. Consideró que la demandada no estaba exenta en virtud del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004, de la obligación de abonar compensaciones que le incumbe de conformidad con el artículo 5, apartado 1, letra c), en relación con el artículo 7, apartado 1, del Reglamento. No apreció la existencia de circunstancias extraordinarias en el sentido del artículo 5, apartado 3. Afirmó que las huelgas de la plantilla de la propia empresa, organizadas por sindicatos como medida en un conflicto laboral colectivo, son inherentes al ejercicio normal de la actividad de un transportista aéreo y se producen con regularidad. Tampoco escapan al control del transportista aéreo. Expuso que así se desprende de la resolución del Tribunal de Justicia de 17 de abril de 2018 relativa a una «huelga salvaje» — C-195/17 —, que con mayor razón es aplicable a las huelgas de los trabajadores propios de la empresa, que son conformes con el Derecho laboral alemán, pues también estas pueden finalizar mediante un acuerdo entre los trabajadores y el empresario: El Tribunal de Justicia resolvió expresamente que la calificación de una huelga como

circunstancia extraordinaria en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004, no depende de la legalidad de la huelga con arreglo al Derecho nacional pertinente.

3. La demandada [*omissis*] ha interpuesto recurso de apelación contra la sentencia del Amtsgericht. Insiste en su pretensión de desestimación de la demanda y alega que el Tribunal de Justicia, en la sentencia citada por el demandante, atendió primordialmente a las circunstancias de la huelga salvaje subyacente al asunto C-195/17 y que, por tanto, de la decisión prejudicial de 17 de abril de 2018 no puede deducirse que toda huelga del personal de la propia empresa sea inherente al ejercicio normal de la actividad del transportista aéreo afectado y pueda ser controlable por el transportista aéreo de que se trate. Aduce que, en el presente caso de una huelga de sus propios trabajadores, organizada por un sindicato, no fue así. Expone que ninguna empresa puede controlar las exigencias de sus trabajadores, que no se deban a su vez a una decisión inmediatamente anterior por su parte. En efecto, precisamente las exigencias del sindicato UFO fueron imprevisibles. Entiende que el «grado de control» tampoco puede medirse atendiendo al hecho de que se satisfaga cualquier exigencia. Asimismo, trasladar las conclusiones de la sentencia del Tribunal de Justicia del 17 de abril de 2018 a la presente situación tampoco tiene en cuenta que el considerando 14 del Reglamento (CE) n.º 261/2004 menciona expresamente y reconoce como circunstancia extraordinaria las huelgas que afecten a las operaciones de un transportista aéreo.

El demandante solicita la desestimación del recurso de apelación.

II.

Para resolver el presente recurso de apelación, es necesaria una decisión prejudicial del Tribunal de Justicia en respuesta a la cuestión prejudicial planteada.

1. La cuestión es relevante para la resolución del litigio:

Si en la presente situación del vuelo controvertido pudiera apreciarse la existencia de circunstancias extraordinarias que exoneran en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004, el recurso de apelación prosperaría, pues en ese caso la demandada no estaría obligada a abonar una compensación al demandante. En cambio, si la huelga no fuera una circunstancia extraordinaria, la apelación tendría que desestimarse.

2. La cuestión de si una huelga iniciada por un sindicato constituye una circunstancia extraordinaria en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004 depende de la interpretación de dicha norma (en este caso, del elemento fáctico «circunstancias extraordinarias»), que, en caso de duda, está reservada al Tribunal de Justicia.

3. Atendiendo a la opinión que ha sostenido esta Sala hasta ahora, la cancelación en el presente asunto se debió a una circunstancia extraordinaria en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004.

a) En su sentencia de 21 de agosto de 2012 [*omissis*], el Bundesgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) consideró que se produce una exoneración de la obligación de pagar una compensación en virtud del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004 si los propios trabajadores del transportista aéreo se declaran en huelga a raíz de una convocatoria sindical. En aquel asunto, el Bundesgerichtshof tenía que pronunciarse acerca de una convocatoria de huelga del sindicato de pilotos Vereinigung Cockpit, y expuso, en extracto, las siguientes consideraciones al respecto:

«[...]

2. Contrariamente a la opinión del órgano jurisdiccional de apelación, la convocatoria sindical de una huelga en el contexto de un conflicto de negociación colectiva, como la anunciada interrupción del trabajo por parte de los pilotos de la demandada, afiliados al sindicato Vereinigung Cockpit, que fue la razón de la cancelación según las apreciaciones no impugnadas del órgano jurisdiccional de apelación, puede dar lugar a circunstancias extraordinarias en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento.

[...]

f) Los criterios desarrollados por el Tribunal de Justicia en materia de defectos técnicos también deben aplicarse cuando determinados incidentes, tales como los casos de inestabilidad política, condiciones meteorológicas incompatibles con la realización del vuelo, riesgos para la seguridad y huelgas que afecten a las operaciones de un transportista aéreo, enunciados a modo de ejemplo en el considerando 14 [del Reglamento] (Tribunal de Justicia, Wallentin-Hermann/Alitalia, apartado 22), puedan ser considerados una causa de circunstancias extraordinarias. También a este respecto es relevante si la cancelación se debe a situaciones inusuales, ajenas al ejercicio normal de las actividades del transportista aéreo y que escapan a su control.

Si, como en este litigio, se trata de una huelga, no importa, al menos no en principio, si la actividad del transportista aéreo se ve afectada por un conflicto de negociación colectiva entre terceros, por ejemplo, por una huelga de los trabajadores del gestor aeroportuario o de una empresa a la que se hayan subcontratado funciones operativas esenciales, como el control de la seguridad, o si se ve afectada por el hecho de que dejen de trabajar los propios trabajadores del transportista aéreo encargado de efectuar el vuelo, como el personal de tierra o el personal de vuelo. Ni el tenor del artículo 5, apartado 3, del Reglamento, ni el considerando 14 de este, ni la finalidad de la citada disposición aportan ningún elemento indicativo favorable a tal diferenciación.

Por otra parte, la huelga de los propios trabajadores suele tener su origen en un sindicato, que desea obtener mejores condiciones de trabajo o salarios más elevados de su interlocutor en la negociación colectiva, que puede ser el empleador de los trabajadores o una organización patronal. A tal fin, convocará a sus afiliados a participar en una acción laboral colectiva. Dicho conflicto laboral colectivo es un medio de la libertad sindical protegida por el Derecho de la Unión (artículos 12, apartado 1; y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [DO C 364, p. 1 de 18 de diciembre de 2000] [*omissis*]) y deja en suspenso los derechos y las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, en la medida de lo necesario para hacer posible el conflicto laboral colectivo. La convocatoria de huelga, en la medida en que conduce a un paro de la propia plantilla, afecta al transportista aéreo “desde fuera”, y no es inherente al ejercicio normal de su actividad, pues precisamente, como medio de lucha en el conflicto por un nuevo o distinto convenio colectivo, persigue menoscabar e incluso impedir por completo el “ejercicio normal de la actividad”. En este sentido, por regla general, no afectará solo a un vuelo o a unos pocos vuelos concretos, sino inevitablemente a la totalidad de la actividad del transportista aéreo o, al menos, a una parte esencial de esta. La finalidad del Reglamento, que consiste en proteger a los pasajeros —también mediante la obligación de pagar una compensación— de las “graves molestias” (Tribunal de Justicia, asunto IATA y ELFAA, apartado 69; asunto Wallentin-Hermann/Alitalia, apartado 18) que les ocasionan las cancelaciones en principio evitables, tiene tan poco que ver con tal huelga como con aquellos casos en los que una acción laboral colectiva externa u otro evento conduce a la paralización completa o sustancial del ejercicio normal de la actividad de un transportista aéreo. Por lo demás, como también demuestra un caso resuelto por el West London County Court (Tribunal de Primera Instancia de lo Civil de Londres Oeste, Reino Unido), en el que los trabajadores de un transportista aéreo iniciaron una huelga salvaje porque el operador del aeropuerto no quería seguir contratando al transportista aéreo para el transporte del equipaje en tierra [*omissis*], el límite entre ambas situaciones puede ser borroso.

g) La Sala puede basar su examen del fondo del asunto en la interpretación que antecede del Reglamento sin recabar previamente una decisión prejudicial del Tribunal de Justicia, pues como ya se ha argumentado, la interpretación expuesta de la norma se desprende de los términos y de la finalidad del Reglamento y es coherente con la interpretación que hace la jurisprudencia del Tribunal de Justicia del artículo 5, apartado 3, del Reglamento. Las consideraciones en las que el Tribunal de Justicia basó su interpretación de esta disposición en los asuntos citados son igualmente válidas en este litigio. Sobre la base de dicha jurisprudencia, la Sala no tiene ninguna duda de que, por lo que se refiere a las circunstancias extraordinarias derivadas de una huelga, el Tribunal de Justicia no alcanzará una conclusión diferente de la alcanzada para las demás situaciones enumeradas a título de ejemplo en el considerando 14 del Reglamento.

A lo anterior tampoco se opone que el órgano jurisdiccional de apelación, coincidiendo con algunas voces de la doctrina [*omissis*], llegara a un resultado diferente. En efecto, esto se justifica, como se fundamentará con mayor detalle,

por una parte, en la correspondiente interpretación del artículo 19 del Convenio de Montreal y, por otra, en la suposición de que los conflictos en la negociación colectiva con los propios trabajadores forman parte del riesgo operativo general del transportista aéreo. Sin embargo, habida cuenta de la redacción del Reglamento y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, ninguno de estos aspectos es decisivo.

3. En este litigio, como ha podido establecer la propia Sala sobre la base de las apreciaciones del órgano jurisdiccional de apelación, la convocatoria de la huelga por el sindicato Vereinigung Cockpit podía dar lugar a circunstancias extraordinarias en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento.

a) En este litigio, la demandada podía contar con que la mayoría de sus pilotos empleados siguieran la huelga convocada. Por tanto, no se trataba de compensar la ausencia de un pequeño número de trabajadores a causa de una enfermedad, sino de reaccionar ante una ausencia inminente de al menos una parte considerable de los pilotos. Para la demandada era previsible que, como consecuencia de la huelga, no dispondría de un número suficiente de pilotos para cumplir con la programación íntegra de vuelos y que, por lo tanto, un número importante de sus vuelos programados no podría llevarse a cabo o no podría llevarse a cabo según lo previsto. Por lo tanto, tenía motivos para reaccionar ante el mismo anuncio de la huelga y para reorganizar la programación de vuelos de tal manera que, por una parte, el impacto de la huelga en los pasajeros fuera lo más reducido posible dada la situación y, por otra, fuera posible volver a la actividad normal lo antes posible tras finalizar la huelga. Esta situación no puede considerarse parte de las actividades normales de un transportista aéreo.

b) La invocación de circunstancias extraordinarias por parte de la demandada no debe descartarse por el hecho de que la situación no escapara a su control.

Por lo general, en un conflicto colectivo no se puede considerar que exista un grado de control que excluya la concurrencia de circunstancias extraordinarias. La decisión de ir a la huelga la adoptan los trabajadores dentro de su autonomía negociadora, lo que queda fuera del ámbito de actuación del transportista aéreo encargado de efectuar el vuelo. Por lo tanto, el transportista aéreo no ejerce normalmente influencia jurídicamente relevante sobre la decisión de hacer huelga o no, incluso respecto de sus propios trabajadores. A este respecto, no cabe argumentar que, en el caso de una huelga interna de su empresa, el transportista aéreo tenga en su mano acceder a las reivindicaciones y evitar así la huelga. Con ello, se le exigiría que renunciara a su libertad de asociación, protegida por el Derecho de la Unión, y que desde el principio asumiera el papel de parte perdedora en el conflicto laboral colectivo. Esto no sería razonablemente exigible al transportista aéreo ni redundaría a largo plazo en interés de los pasajeros.»

b) Hasta ahora, esta Sala ha seguido en su jurisprudencia la opinión del Bundesgerichtshof y sigue considerándola acertada para la presente situación de convocatoria sindical de una huelga.

En opinión de esta Sala, la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de abril de 2018 en el asunto C-195/17 («TUIFly») tampoco da lugar a una valoración diferente. Dicha sentencia versaba sobre la situación especial de una «huelga salvaje», desencadenada por el sorpresivo anuncio de planes de reestructuración por parte del transportista aéreo. Esto no es en absoluto comparable con el presente asunto, en el que no existen medidas empresariales concretas y actuales ante las que los propios trabajadores reaccionen, directamente y por iniciativa propia, con una «huelga salvaje».

De la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-195/17 tampoco se desprende que una huelga legal de los propios trabajadores no pueda constituir una circunstancia extraordinaria. En particular, de los apartados 46 y 47 de dicha sentencia solamente resulta que la calificación de una huelga como circunstancia extraordinaria no depende de la legalidad de la huelga con arreglo al Derecho nacional. Sin embargo, de lo que antecede no se deduce que ciertas situaciones de huelga deban ser excluidas *per se* de la exoneración o que un paro laboral de los trabajadores de una compañía aérea, legalizado por la convocatoria sindical de una huelga, no pueda ser en principio una circunstancia extraordinaria porque, a consecuencia de la iniciativa sindical, es ajena al ejercicio normal de la actividad del transportista aéreo y no es controlable por este.

Esta Sala entiende que el factor decisivo para la calificación de circunstancia extraordinaria en el presente asunto es que, con la convocatoria sindical, a diferencia de la «huelga salvaje», se actúa desde el exterior sobre las actividades operativas de la empresa. Esa convocatoria de huelga no puede ser controlada por el transportista aéreo ni la huelga desencadenada puede considerarse parte del ejercicio normal de las actividades del transportista aéreo de que se trate, pues la convocatoria de huelga o la huelga misma precisamente sirven para alterar o paralizar esas operaciones (Bundesgerichtshof, sentencia de 21 de agosto de 2018, antes citada).

En opinión de la Sala, al transportista aéreo tampoco se le puede oponer que tiene la posibilidad de contrarrestar o «controlar» la huelga satisfaciendo las exigencias planteadas por el sindicato, ya que ello socavaría la libertad de asociación de aquel al vincular el conflicto con el sindicato con la obligación de abonar compensaciones con arreglo al Reglamento (CE) n.º 261/2004. Por esta razón, desde el punto de vista de esta Sala, tampoco la existencia de una determinada estructura salarial o la falta de voluntad de aumentar los salarios, o, como aquí sucede, las dietas y los complementos del sobrecargo, puede calificarse de medida operativa del transportista aéreo comparable al anuncio de planes de reestructuración, como sucedió en el asunto C-195/17.

c) Sin embargo, a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-195/17, últimamente en la jurisprudencia se está considerando cada vez más que en el caso de una huelga interna organizada por un sindicato ya no puede considerarse que concurren circunstancias extraordinarias (LG Düsseldorf [Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Düsseldorf], sentencia de 26 de agosto

de 2018 [omissis]; LG Berlin [Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Berlín], resolución de 11 de febrero de 2020 [omissis]; LG Bad Kreuznach [Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Bad Kreuznach], auto de 20 de enero de 2020 [omissis]; LG Nürnberg-Fürth [Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Núremberg-Fürth], auto de 2 de marzo de 2020 [omissis]; AG Frankfurt [Tribunal de lo Civil y Penal de Fráncfort], sentencia de 8 de agosto de 2019 [omissis]), o al menos no sin la presencia de circunstancias especiales adicionales (LG Hamburg [Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Hamburgo], sentencia de 21 de mayo de 2019 —321 [omissis]; sentencia de 3 de junio de 2019 [omissis]; LG Memmingen [Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Memmingen], auto de 30 de marzo de 2020, [omissis]). También en la doctrina se rechaza en parte la exoneración de abonar una compensación en el supuesto de una huelga de los propios trabajadores del transportista aéreo [omissis].

Por esta razón, la Sala considera pertinente iniciar el procedimiento de decisión prejudicial.

[omissis]