

## Versión anonimizada

Traducción

C-816/19 – 1

Asunto C-816/19

### Petición de decisión prejudicial

**Fecha de presentación:**

5 de noviembre de 2019

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Amtsgericht Hamburg (Tribunal de lo Civil y Penal de Hamburgo, Alemania)

**Fecha de la resolución de remisión:**

16 de octubre de 2019

**Parte demandante:**

QF

**Parte demandada:**

Germanwings GmbH

---

**Amtsgericht Hamburg (Tribunal de lo Civil y Penal de Hamburgo)**

[omissis]

### Resolución

En el litigio entre

QF, [omissis] Pecs (Hungría)

[omissis]

– parte demandante –

[omissis]

y

**Germanwings GmbH**, [omissis] Colonia (Alemania),

– parte demandada –

[omissis]

el Amtsgericht Hamburg [omissis] ha resuelto, el 16 de octubre de 2019:

Suspender el procedimiento.

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 «circunstancia extraordinaria», a efectos del artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 261/2004, la huelga del personal propio de un transportista aéreo encargado de efectuar un vuelo que es organizada por un sindicato?**

### **Fundamentos**

1. [omissis] Suspensión [omissis].
2. La [omissis] resolución del litigio [omissis] depende de la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a la cuestión prejudicial formulada en la parte dispositiva.

### **Exposición del objeto del litigio**

3. La demandante reclama a la demandada una compensación por importe de 250 euros.
4. La demandante disponía de una reserva confirmada de un vuelo de Budapest (BUD) a Hamburgo (HAM), con número de vuelo 4U7783, que había de efectuar la demandada y cuya llegada a Hamburgo estaba prevista para el 27 de octubre de 2016 a las 15 horas. El vuelo fue cancelado. La razón de la cancelación fue una huelga de los tripulantes de cabina de la demandada el 27 de octubre de 2016.
5. Hasta el 26 de octubre de 2016, la demandada había mantenido negociaciones colectivas con el sindicato UFO (Unabhängige Flugbegleiter Organisation e. V., sindicato del personal de cabina de la aviación comercial alemana). La oferta presentada por la demandada, que no satisfacía las reivindicaciones de UFO, fue rechazada por el sindicato en la sesión de negociación de 26 de octubre de 2016, y este decidió entonces iniciar medidas de conflicto colectivo que, conforme a los planes comunicados por UFO a la demandada ese mismo día, afectarían a todos los centros de la compañía.

6. A causa de la huelga se cancelaron 418 de los 530 vuelos de la demandada previstos para el 27 de octubre de 2016. Los que no fueron cancelados se llevaron a cabo mediante una reorganización del plan de vuelo y arrendando vuelos *subcharter*. En su plan de vuelo alternativo, la demandada dio prioridad a todos los «destinos transoceánicos», a los que no se podía llegar con otros medios de transporte, o solo podía hacerse con gran dificultad. Asimismo, canceló preferentemente los vuelos interiores de Alemania, a cuyos destinos se podía llegar en tren. Todos los trabajadores que siguieron a disposición de la demandada se integraron en tripulaciones sustitutorias.
7. La demandada informó de las cancelaciones a los pasajeros afectados el 26 de octubre de 2016.

### **Disposiciones pertinentes del Derecho de la Unión**

#### **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DO 2000, C 364, p. 1)**

8. El artículo 12 («Libertad de reunión y de asociación») presenta el siguiente tenor:
 

«1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otros sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. [...]»
9. El artículo 28 («Derecho de negociación y de acción colectiva») dispone:
 

«Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.»

#### **Carta Social Europea (STE 35, 18 de octubre de 1961)**

10. La parte I, apartado 6, establece:

«Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.»
11. La parte II, artículo 6 («Derecho de negociación colectiva»), es del siguiente tenor:
 

«Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes se comprometen:

[...]

y reconocen:

4. el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.»

**Reglamento (CE) n.º 261/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de febrero de 2004**

12. El considerando 14 indica lo siguiente:

«Del mismo modo que en el marco del Convenio de Montreal, las obligaciones de los transportistas aéreos encargados de efectuar un vuelo se deben limitar o excluir cuando un suceso haya sido causado por circunstancias extraordinarias que no hubieran podido evitarse incluso si se hubieran tomado todas las medidas razonables. Dichas circunstancias pueden producirse, en particular, en casos de inestabilidad política, condiciones meteorológicas incompatibles con la realización del vuelo, riesgos para la seguridad, deficiencias inesperadas en la seguridad del vuelo y huelgas que afecten a las operaciones de un transportista aéreo encargado de efectuar un vuelo.»

13. El artículo 5 («Cancelación de vuelos») presenta el siguiente tenor:

«1. En caso de cancelación de un vuelo:

[...]

c) los pasajeros afectados tendrán derecho a una compensación por parte del transportista aéreo encargado de efectuar el vuelo conforme al artículo 7 [...]

3. Un transportista aéreo encargado de efectuar un vuelo no está obligado a pagar una compensación conforme al artículo 7 si puede probar que la cancelación se debe a circunstancias extraordinarias que no podrían haberse evitado incluso si se hubieran tomado todas las medidas razonables.»

14. El artículo 7 («Derecho a compensación») dispone:

«1. Cuando se haga referencia al presente artículo, los pasajeros recibirán una compensación por valor de:

a) 250 euros para vuelos de hasta 1 500 kilómetros; [...]

[omissis]

15. [omissis]

### **Jurisprudencia nacional relevante para la cuestión prejudicial**

16. El Bundesgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Alemania), en la sentencia de 21 de agosto de 2012 [*omissis*], resolvió lo siguiente [*omissis*]:
1. **Cuando un sindicato, en el marco de un conflicto salarial, convoca a un paro laboral a los pilotos de un transportista aéreo, esto puede dar lugar a circunstancias extraordinarias, a efectos del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004.**
  2. **En tal caso, el transportista aéreo queda exento de pagar una compensación por la cancelación de los vuelos que se requiera para adaptar el programa de vuelo a las previsibles repercusiones de la huelga.**

El Bundesgerichtshof fundamentó su decisión, en particular, mediante las siguientes consideraciones (apartados 25 y ss):

«La invocación de circunstancias extraordinarias por la demandada no queda desvirtuada por el hecho de que la situación fuera controlable para la demandada.

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 convocar una 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. Esto equivaldría a exigirle renunciar a su libertad de asociación, garantizada por el Derecho de la Unión, y a asumir de antemano la derrota en toda situación de conflicto colectivo, lo cual no sería admisible para el transportista aéreo y, a la larga, tampoco redundaría en beneficio de los pasajeros.»

### **Alegaciones de las partes**

17. La demandante considera que una huelga de los propios tripulantes de cabina no constituye una «circunstancia extraordinaria», a efectos del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004. En su opinión, en toda negociación colectiva se debe contar con la posibilidad de una huelga y, por tanto, con la suspensión y cancelación de vuelos. Se trata de una eventualidad típica y previsible en el ejercicio de toda actividad empresarial, y no de una circunstancia extraordinaria.
18. La demandada considera que una huelga sindical constituye una circunstancia extraordinaria, con independencia de si la protagoniza el propio personal del transportista aéreo encargado de efectuar el vuelo o no. Alega que el Reglamento

n.º 261/2004 no diferencia siquiera en función de si la huelga es de trabajadores propios o de terceros.

**Apreciación jurídica provisional del tribunal**

19. El órgano jurisdiccional remitente entiende que probablemente se deba responder negativamente a la cuestión prejudicial.
20. Este tribunal interpreta la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de abril de 2018 (C-195/17) en el sentido de que el derecho del pasajero a la compensación no ha de depender precisamente de si una huelga es o no legal con arreglo al Derecho laboral o a los convenios colectivos nacionales, sino que solamente pueden calificarse de «circunstancias extraordinarias», a efectos del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004, los acontecimientos que, por su naturaleza o su origen, no sean inherentes al ejercicio normal de la actividad del transportista aéreo de que se trate y escapen al control efectivo de este.
21. Este tribunal supone que, si el Tribunal de Justicia considera que incluso una «huelga salvaje» es un acontecimiento controlable, *con mayor motivo* ha de serlo una huelga de los propios trabajadores organizada por un sindicato (por ejemplo, llegando el transportista aéreo a un acuerdo con el sindicato correspondiente), de manera que no puede tratarse de una «circunstancia extraordinaria».
22. Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente también ve posible que el Tribunal de Justicia valore de forma diferente una huelga sindical, ya que esta, a diferencia de una «huelga salvaje», está amparada por el Derecho de la Unión y por los artículos 12, apartado 1, y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales, por lo que no cabe interpretar la sentencia de 17 de abril de 2018 (C-195/17) en el sentido de que comprende también las huelgas organizadas por los sindicatos. Asimismo, el derecho de huelga consagrado por el artículo 6, apartado 4, de la Carta Social Europea, según se desprende de su frase introductoria y de la frase programática de la parte I, apartado 6, forma parte del derecho a la negociación colectiva (coordinada). En efecto, se reconoce expresamente «para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva». Por lo tanto, en contra de las consideraciones formuladas en los apartados 19 a 21 de la presente resolución, el Tribunal de Justicia podría considerar que aplicar su jurisprudencia a las huelgas organizadas por los sindicatos supondría una infracción del Derecho de la Unión, lo que podría derivarse ya del propio considerando 14 del Reglamento n.º 261/2004, que designa la huelga en general como una «circunstancia extraordinaria», pero que sobre todo consistiría (al menos, como resultado) en una injerencia en la libertad de asociación que el Derecho de la Unión reconoce a los transportistas aéreos.

**Estado del procedimiento [ante el órgano jurisdiccional nacional]**

23. [omissis]

[omissis]

[omissis] [Firma]

[omissis]

DOCUMENTO DE TRABAJO