

Versión anonimizada

Traducción

C-516/20 - 1

Asunto C-516/20

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

14 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:

9 de septiembre de 2020

Partes demandantes:

JT

NQ

Parte demandada:

Ryanair DCA

[omissis]

Landgericht Köln

Resolución

En el litigio

JT y NQ contra Ryanair DCA

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

el 9 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 del 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. Los demandantes reclaman a la demandada el pago de sendas compensaciones por importe de 400 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 n.º 261/2004»).

Antecedentes de hecho:

Los demandantes tenían una reserva para el 25 de julio de 2018, con el número de reserva SZHH9D, en el vuelo FR1035, que conecta Colonia/Bonn (CGN) con Tenerife (TFS) y que debía efectuar la demandada. Según la programación, el vuelo FR1035 debería haber despegado a las 12.40 y aterrizado en destino a las 16.25 (hora local), pero fue cancelado. La demandada no ofreció un transporte alternativo que hubiera permitido a los demandantes llegar a su destino con un retraso inferior a 3 horas.

La distancia entre Colonia/Bonn y Tenerife se sitúa entre 1 501 km y 3 500 km.

Los demandantes se dirigieron a sus representantes procesales para hacer valer los derechos que les corresponden. Mediante escrito de 7 de marzo de 2019, en la que se señalaba como fecha límite el 14 de marzo de 2019, reclamaron a la demandada el pago de sendas compensaciones de 400 euros, es decir, 800 euros en total, a lo que esta se negó invocando circunstancias extraordinarias que la eximían de la obligación de abonar compensaciones.

La cancelación del vuelo FR1035 del 25 de julio de 2018 se debió a una huelga de los tripulantes de cabina portugueses, españoles, italianos y belgas de la demandada, convocada por un sindicato. Duró desde las 0.00 del 25 de julio de

2018 hasta las 24.00 del 26 de julio de 2018 y tuvo como consecuencia que la demandada no dispusiera de tripulantes de cabina para efectuar el vuelo. Los tripulantes de cabina italianos previstos para el vuelo controvertido también participaron en la huelga. En el período de tiempo señalado, hubo paros laborales de las tripulaciones en 455 vuelos de la demandada. La demandada recurrió a tripulaciones de otros países para compensar los paros laborales, pero no disponía de tripulantes de cabina suficientes para hacer frente a las bajas del personal resultantes de la huelga. A este respecto, la demandada se refirió, en particular, a un artículo de prensa de 26 de julio de 2018, en el que se indica lo siguiente como motivo del conflicto: *«Los tripulantes de cabina exigen mejores condiciones de trabajo y, en particular, más dinero. Por su parte, Ryanair amenaza con suprimir puestos de trabajo»*.

2. El Amtsgericht (Tribunal de lo Civil y Penal) desestimó la demanda. Admitiendo la objeción formulada por la demandada, consideró que la cancelación se debía a circunstancias extraordinarias en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004. [omissis]

3. Los demandantes han interpuesto recurso de apelación contra la sentencia del Amtsgericht. Insisten en la pretensión formulada en la demanda, y alegan que, como consecuencia de la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de abril de 2018 en el asunto C-195/17 («TUIFly»), y contrariamente a lo que entendió el Amtsgericht, la huelga de los trabajadores de la propia empresa convocada por sindicatos también puede ser considerada inherente al ejercicio normal de la actividad del transportista aéreo y que, por tanto, no concurre una circunstancia extraordinaria en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004. Los demandantes opinan, además, que la demandada debería haber expuesto las causas de la huelga y las medidas adoptadas para evitarla. Afirman que las diferencias de opinión entre la dirección y los trabajadores de una empresa no son extraordinarias y no representan un elemento exógeno que afecte al funcionamiento de una empresa. Entiende que lo mismo sucede con los conflictos de negociación colectiva.

La demandada solicita que se desestime el 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 el contexto del vuelo controvertido en el presente asunto se aprecia la existencia de circunstancias extraordinarias que exoneran de abonar una compensación en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004, el recurso de apelación no podrá prosperar, pues los demandantes no

tendrían derecho a una compensación. En cambio, la apelación debe prosperar en caso de que la huelga no constituya una circunstancia extraordinaria.

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 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 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 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 curso 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.

La huelga de los propios trabajadores también 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. Dicha acción 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 afecta “desde el exterior” al transportista aéreo, incluso si conduce a un paro de sus propios trabajadores, y no es inherente al ejercicio normal de su actividad, pues, como medio de lucha en el conflicto por un nuevo o distinto convenio colectivo, persigue precisamente menoscabar “el ejercicio normal de la actividad” y, si es posible, paralizarlo por completo. 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, *[omissis]* no hay una línea clara que separe ambas situaciones.

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 se aplican también 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, según la redacción del Reglamento y según 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. Es decir, 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 el plan íntegro 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 anuncio de la huelga y para reorganizar el plan 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 porque la situación fuera controlable para ella.

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. 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 anuncio sorpresivo de planes de reestructuración por parte del transportista aéreo, ante el que los propios trabajadores reaccionan directamente y por iniciativa propia. Esto no es comparable con el presente asunto, en el que los afiliados a un sindicato siguieron la convocatoria de huelga organizada por este.

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, sea ajena al ejercicio normal de la actividad del transportista aéreo y no sea 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 [omissis].

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 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 de cambiar las condiciones de trabajo 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 [*omissis*] o al menos no sin la presencia de circunstancias especiales adicionales [*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*]

DOCUMENTO DE TRABAJO