

Asunto C-442/20

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

21 de septiembre de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Amtsgericht Nürnberg (Tribunal de lo Civil y Penal de Núremberg,
Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

11 de septiembre de 2020

Parte demandante:

Flightright GmbH

Parte demandada:

Ryanair Designated Activity Company

Amtsgericht Nürnberg (Tribunal de lo Civil y Penal de Núremberg)

[*omissis*]

En el asunto

Flightright GmbH,

[*omissis*] Potsdam

-parte demandante-

[*omissis*]

contra

Ryanair Designated Activity Company, [omissis] Dublín (Irlanda)

-parte demandada-

[omissis]

sobre reclamación de cantidad,

el Amtsgericht Nürnberg ha adoptado [omissis], el 11 de septiembre de 2020, [omissis] la siguiente

Resolución

I. Suspender el procedimiento.

II. Plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con arreglo al artículo 19, apartado 3, letra b), del Tratado de la Unión Europea y al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, las siguientes cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del artículo 5, apartado 3, del 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:

a) ¿Constituye una «circunstancia extraordinaria» en el sentido 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 organizada por un sindicato?

b) ¿Es relevante a este respecto el hecho de que el motivo de dicha huelga sean reivindicaciones del personal que, hasta entonces, no se habían pactado contractualmente entre el personal y el transportista aéreo encargado de efectuar el vuelo?

c) ¿Es relevante a este respecto si la huelga concreta fue provocada por un comportamiento determinado del transportista aéreo encargado de efectuar el vuelo durante las negociaciones con el sindicato?

Motivos

1 I. [omissis] [Indicaciones sobre la suspensión del procedimiento]

2 La resolución del litigio, contra la que no cabe recurso ordinario, [omissis] depende de la respuesta que, con carácter prejudicial, dé el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a las cuestiones prejudiciales formuladas en la parte dispositiva.

2 [bis] II. Exposición del objeto del litigio

3 La demandante reclama a la demandada una compensación por importe de 500,00 euros.

4 Los pasajeros que cedieron sus reclamaciones a la demandante disponían de reservas confirmadas para un vuelo desde Núremberg (NUE) hasta Cracovia (KRK) (vuelo n.º FR5420). El vuelo, que debía ser operado por la demandada, tenía previsto despegar de Núremberg el 10 de agosto de 2018 a las 14.45 (hora local) y aterrizar en Cracovia el mismo día a las 16.15 (hora local). El vuelo fue cancelado, debido a una huelga de los pilotos de la demandada que tuvo lugar el 10 de agosto de 2018.

5 La demandada había mantenido negociaciones colectivas con el sindicato Vereinigung Cockpit (en lo sucesivo, «VC») relativas, en particular, a la celebración de un convenio colectivo. Las negociaciones se llevaron a cabo desde diciembre de 2017. El sindicato pretendía obtener un aumento salarial del 42 %. La demandada se comprometió a un aumento del 20 % y lo pagó efectivamente desde principios de 2018. El 3 de agosto de 2018, la demandada presentó una oferta mejorada a VC, que aún no había sido negociada. El 8 de agosto de 2018, VC convocó una huelga de pilotos.

6 Con motivo de la huelga del 10 de agosto de 2018, se cancelaron vuelos en Alemania y otros países. Los vuelos que no fueron cancelados se llevaron a cabo mediante una reorganización del plan de vuelo y recurriendo a otros pilotos. Además, el personal de la demandada hizo huelga en Irlanda, Bélgica, Suecia y los Países Bajos.

7 Disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes

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

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

10 «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 otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. [...]»

11 El artículo 28 («Derecho de negociación y de acción colectiva») dispone:

12 «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.»

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

14 La parte I, apartado 6, establece:

15 «Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.»

16 La parte II, artículo 6 («Derecho de negociación colectiva»), es del siguiente tenor:

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

y reconocen:

18 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.»

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

20 El considerando 14 reza:

21 «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.»

22 El artículo 5 («Cancelación de vuelos») dispone:

23 «1. En caso de cancelación de un vuelo: [...]

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

25 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.»

- 26 El artículo 7 («Derecho a compensación») presenta el siguiente tenor:
- 27 «1. Cuando se haga referencia al presente artículo, los pasajeros recibirán una compensación por valor de:
- 28 a) 250 euros para vuelos de hasta 1 500 kilómetros; [...]]»
- 29 Jurisprudencia nacional pertinente para las cuestiones prejudiciales
- 30 El Bundesgerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Alemania), en sentencia de 21 de agosto de 2012 (n.º de asunto X ZR 138/11), resolvió lo siguiente [parte dispositiva]:
- 31 «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.
- 32 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.»
- 33 El Bundesgerichtshof fundamentó su decisión, en particular, en las siguientes consideraciones (apartados 25 y 26):
- 34 «La invocación de circunstancias extraordinarias por parte de la demandada no queda desvirtuada por el hecho de que la situación fuera controlable para ella.
- 35 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 una influencia jurídicamente relevante sobre la decisión de hacer huelga o no, ni siquiera 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 tiene en su mano acceder a las reivindicaciones y evitar así la huelga. Esto equivaldría a exigirle renunciar a su derecho de organización colectiva, garantizado 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».
- 36 Alegaciones de las partes
- 37 La parte 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 de

un convenio colectivo debe contemplarse la posibilidad de una huelga y, por ende, también la pérdida y cancelación de vuelos. Sostiene que se trata de un acontecimiento típico y previsible en el ejercicio de toda actividad empresarial, y no de una circunstancia extraordinaria.

- 38 La demandada alega que una huelga sindical constituye una circunstancia extraordinaria, con independencia de si el personal en huelga lo forman o no trabajadores del transportista aéreo encargado de efectuar el vuelo. Aduce que ni siquiera el Reglamento n.º 261/2004 diferencia en función de si se trata de una huelga de los propios trabajadores o de terceros.
- 39 Resoluciones judiciales nacionales
- 40 En un gran número de resoluciones nacionales posteriores a la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de abril de 2018 (C-195/17) —según la cual el derecho del pasajero a una compensación no debe depender precisamente de la legalidad o no de una huelga con arreglo a la legislación nacional laboral y en materia de negociación colectiva pertinente, sino que deben entenderse como «circunstancias extraordinarias» en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004 únicamente aquellos sucesos que, por su naturaleza o causa, no forman parte del ejercicio normal de la actividad de la compañía aérea de que se trate y no están bajo su control efectivo—, ahora, apartándose de lo establecido en la resolución citada del Bundesgerichtshof, se considera que no concurren circunstancias extraordinarias. A modo de ejemplo, aquí se hace referencia a una nota resumen del Landgericht Nürnberg-Fürth (Tribunal Regional de lo Civil y Penal de Núremberg-Fürth, Alemania) de 2 de marzo de 2020 (asunto 16 S 1060/20), que se adjunta como anexo. El Landgericht se adhiere asimismo a la jurisprudencia preponderante.
- 41 Sin embargo, en la actualidad en la jurisprudencia no está claro si el Tribunal de Justicia valora una huelga sindical de la misma forma que la «huelga salvaje» o de forma diferente, ya que aquella, a diferencia de la «huelga salvaje», está protegida por el Derecho europeo y por los artículos 12, apartado 1, y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales, y si, en consecuencia, se prohíbe interpretar la resolución de 17 de abril de 2018 (C-195/17) en el sentido de que también abarca las huelgas sindicales organizadas. Asimismo, el derecho de huelga consagrado en 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, punto 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, 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, en su caso, 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 el derecho de organización colectiva que el Derecho de la Unión reconoce a los transportistas aéreos.

- 42 No obstante, podría adoptarse también un punto de vista diferenciado, con arreglo al cual debe tenerse en cuenta la razón que condujo a la huelga. Así, podría sostenerse que debe distinguirse en función de si la huelga tiene por objeto evitar que la compañía aérea adopte medidas que puedan provocar un deterioro de la situación contractual y en materia de Derecho laboral existente. En ese caso, la huelga habría sido causada por el comportamiento (empresarial) de la compañía aérea y, por lo tanto, habría sido «controlable». Si, por el contrario, el sindicato exigiera un «incremento» con respecto a las condiciones anteriores y convocara así una huelga sin ninguna razón concreta motivada por el transportista aéreo, sería concebible la suposición de una circunstancia excepcional. Sirva como ejemplo la decisión [anexa] del Amtsgericht Nürnberg de 29 de noviembre de 2019 (asunto 240 C-6688/19), que, por otra parte, resume también la jurisprudencia actual.
- 43 Estado del procedimiento
- 44 La resolución del litigio depende de la respuesta que se dé a las cuestiones prejudiciales. En todo lo demás, el estado del litigio permite resolverlo tanto de hecho como de Derecho. [aclaraciones] [omissis]
- 45 [omissis]

DOCUMENTO DE TRABAJO