

Asunto C-28/20

Petición de una decisión prejudicial:

Fecha de presentación:

21 de enero de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Attunda tingsrätt (Tribunal de Primera Instancia de Attunda, Suecia)

Fecha de la resolución de remisión:

16 de enero de 2020

Parte demandante:

Airhelp Ltd

Parte demandada:

Scandinavian Airlines System SAS

[*omissis*]

ACTA

16.1.2020

[*omissis*]

PARTES

Demandante

Airhelp Limited [*omissis*]

[*omissis*]

Demandada

Scandinavian Airlines System SAS [*omissis*]

[*omissis*]

ASUNTO

Pretensión con arreglo al Reglamento (CE) n.º 261/2004 [*omissis*]

RESOLUCIÓN

1. El tribunal de primera instancia resuelve plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una petición de decisión prejudicial sobre la base del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea con arreglo al escrito anexo a la presente resolución [*omissis*].

2. Procede suspender el procedimiento hasta que recaiga sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Motivos

Por los motivos expuestos en la petición de decisión prejudicial adjunta, el tribunal de primera instancia considera necesario solicitar una decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para poder resolver el litigio. Puesto que la continuación de la tramitación del asunto depende de la respuesta del Tribunal de Justicia, se suspende el procedimiento.

[*omissis*]

ESCRITO

[*omissis*]

Petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE

Introducción

1. Ante el Attunda tingsrätt (Tribunal de Primera Instancia de Attunda) está pendiente un litigio entre Airhelp Limited (en lo sucesivo, «Airhelp») y Scandinavian Airlines System Denmark — Norway — Sweden (en lo sucesivo, «SAS») que tiene por objeto una compensación 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»).

Cuestiones prejudiciales

2. El tribunal de primera instancia solicita una decisión prejudicial sobre las siguientes cuestiones de interpretación del Reglamento n.º 261/2004:
 - a) ¿Constituye una huelga de los pilotos que están contratados por un transportista aéreo y a los que se exige la realización de un vuelo una «circunstancia extraordinaria», en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004, cuando la huelga no se adopta a raíz de una medida decidida o comunicada por el transportista aéreo, sino que es anunciada e iniciada legalmente por varios sindicatos como medida de conflicto colectivo con la finalidad de inducir al transportista aéreo a aumentar los salarios, dar ventajas o modificar las condiciones de trabajo para satisfacer las reivindicaciones de los sindicatos?
 - b) ¿Qué importancia tiene, en su caso, el carácter razonable de las reivindicaciones de los sindicatos y, en particular, que el incremento de los salarios que se exige sea significativamente superior al que suele aplicarse en los mercados de trabajo nacionales relevantes?
 - c) ¿Qué importancia tiene, en su caso, el hecho de que el transportista aéreo, para evitar la huelga, haya aceptado la propuesta de solución amistosa presentada por el órgano nacional de mediación en conflictos laborales, mientras que los sindicatos no la han aceptado?

Antecedentes

3. El pasajero SS reservó un vuelo con SAS desde Malmö a Estocolmo. El vuelo debía realizarse el 29 de abril de 2019, pero se canceló el mismo día debido a una huelga de pilotos de SAS en Noruega, Suecia y Dinamarca que se inició el 26 de abril de 2019 y concluyó el 2 de mayo de 2019. Antes de convocar la huelga, los sindicatos que representan a los pilotos de SAS en Suecia, Noruega y Dinamarca habían denunciado con antelación el anterior convenio colectivo celebrado con SAS. En otro caso, este convenio habría estado vigente hasta 2020. Las negociaciones sobre un nuevo convenio se iniciaron en marzo de 2019. La huelga de pilotos duró siete días. Debido a la huelga, SAS canceló más de 4 000 vuelos, lo que afectó a aproximadamente 380 000 pasajeros.
4. Al pasajero SS no se le ofreció ningún transporte alternativo que hubiera supuesto un retraso inferior a tres horas.
5. El pasajero SS transmitió a Airhelp mediante contrato su derecho a exigir una compensación como consecuencia del vuelo antes mencionado.

Exposición sucinta de las alegaciones de las partes

Airhelp

6. Airhelp solicita al tribunal de primera instancia que condene a SAS al pago de un importe de 250 euros, más intereses de demora [omissis] desde el 10 de septiembre de 2019 hasta que se produzca el pago.
7. En apoyo de su demanda, Airhelp alega fundamentalmente lo siguiente: puesto que el pasajero SS fue informado de la cancelación del vuelo con menos de siete días de antelación con respecto a la hora de salida prevista, y no se le ofreció un transporte alternativo que le permitiera salir con no más de una hora de antelación con respecto a la hora de salida prevista y llegar a su destino final con menos de dos horas de retraso con respecto a la hora de llegada prevista, tiene derecho a una compensación de conformidad con el Reglamento n.º 261/2004.

SAS

8. SAS se opone a la pretensión de Airhelp. En apoyo de su oposición SAS alega fundamentalmente lo siguiente: la huelga de pilotos constituye una circunstancia extraordinaria que no podría haberse evitado aunque se hubieran tomado todas las medidas razonables. En consecuencia, SAS considera que no está obligada a abonar una compensación con arreglo a los artículos 5, apartado 3, y 7 del Reglamento n.º 261/2004.
9. SAS ha fundamentado su contestación a la demanda como sigue.
10. Una de las cuestiones controvertidas en las negociaciones era la reivindicación de los sindicatos de un incremento salarial del 13 % en tres años, que puede compararse con el convenio colectivo anterior, en el que se concedió a los pilotos un incremento salarial del 6,5 % en tres años. Otra cuestión controvertida era la organización del trabajo de los pilotos. Los sindicatos exigían, en particular, una mayor previsibilidad de los horarios de trabajo.
11. El 25 de abril de 2019, el Medlingsinstitutet (Instituto de Mediación sueco) presentó a las partes una propuesta de solución amistosa en relación con el convenio colectivo central. La propuesta incluía en especial un incremento salarial del 2,3 % anual. La propuesta del mediador sobre el incremento salarial se encontraba próxima al denominado valor de referencia, es decir, el incremento salarial porcentual acordado por la industria exportadora para su aplicación en el mercado de trabajo sueco. El sindicato de pilotos exigía un incremento salarial muy superior al de referencia. El modelo de mercado laboral sueco se basa en que el valor de referencia debe tener carácter normativo para la formación de los salarios en todo el mercado de trabajo sueco. Su objetivo es mantener la competitividad del mercado laboral sueco y crear estabilidad en la negociación colectiva.
12. SAS aceptó la propuesta, pero los sindicatos la rechazaron. El 26 de abril de 2019 se iniciaron las medidas de conflicto colectivo que se habían anunciado.
13. El conflicto continuó hasta la noche del 2 de mayo de 2019, momento en el que se celebró un nuevo convenio por tres años. El nuevo convenio colectivo abarca un

período de tres años, hasta 2022, y prevé, en particular, que los pilotos obtendrán un incremento salarial del 3,5 % en 2019, del 3 % en 2020 y del 4 % en 2021. El incremento salarial completo es de 10,9 % en tres años.

14. Para decidir si la huelga de pilotos constituye una circunstancia extraordinaria con arreglo al artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004, debe examinarse si esta huelga, por su naturaleza u origen, está excluida de la actividad normal de SAS y de su control efectivo.
15. La actividad normal de SAS es la navegación aérea. La decisión de cuatro organizaciones sindicales de convocar simultáneamente una huelga no forma parte de dicha actividad. En realidad, las huelgas no son muy frecuentes en el mercado de trabajo sueco y no forman parte de la relación normal existente entre los empresarios y los trabajadores o sus respectivas organizaciones centrales. Además, esta huelga de pilotos ha sido una de las más extensas habidas dentro del sector de la aviación e incluía, en principio, a todos los pilotos de SAS. Esta compañía no habría podido organizar su actividad de modo que hubieran podido realizarse los vuelos tal como se habían previsto. En consecuencia, SAS considera que la huelga de pilotos no estaba comprendida en su actividad normal.
16. El hecho de que la huelga fuera legal impedía que SAS pudiera exigir a los pilotos que regresaran al trabajo. Por tanto, SAS no habría podido adoptar ninguna medida para inducir a los pilotos a llevar a cabo los vuelos. En consecuencia, SAS considera que la huelga de pilotos no estaba bajo su control efectivo.
17. Las circunstancias en las que el Tribunal de Justicia estimó, en la sentencia de 17 de abril de 2018, *Krüsemann y otros* (C-195/17, C-197/17 a C-203/17, C-226/17, C-228/17, C-254/17, C-274/17, C-275/17, C-278/17 a C-286/17 y C-290/17 a C-292/17; EU:C:2018:258), que una huelga salvaje estaba incluida en el ejercicio normal de la actividad de un transportista aéreo (véase *infra* apartado 29) no concurren en el presente asunto.
18. La huelga de los pilotos no se debió a una actuación de SAS que pudiera considerarse inherente a la gestión normal de la compañía. Como máximo, la huelga se debió a que las asociaciones de pilotos exigieron condiciones de trabajo especiales y no aceptaron la propuesta del mediador, cosa que sí hizo SAS. En consecuencia, la huelga de los pilotos no se debió a una actuación de SAS.
19. La huelga de los pilotos no fue una reacción espontánea del personal frente a una actuación que formara parte de la gestión normal de SAS. Por el contrario, la huelga fue convocada por cuatro sindicatos de pilotos al mismo tiempo y, por tanto, fue dirigida plenamente por las asociaciones sindicales y los representantes de los trabajadores.
20. SAS tampoco habría podido evitar su obligación de compensación cancelando el vuelo cuando se inició la huelga, dado que el vuelo debe cancelarse por lo menos dos semanas antes de la fecha de salida prevista para que, conforme al artículo 5, apartado 1, letra c), inciso i), del Reglamento n.º 261/2004, no nazca la obligación

de compensación. Sin embargo, conforme al Derecho sueco, el preaviso de una huelga solo debe realizarse una semana antes de su inicio. [omissis].

21. La huelga de pilotos que afectó a SAS y que provocó que se cancelara el vuelo de que se trata constituye un acontecimiento que, por su naturaleza o su origen, está excluido de la actividad normal de SAS y de su control efectivo. Por lo tanto, se trata de una circunstancia extraordinaria en el sentido del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004.

Airhelp

22. Airhelp adujo fundamentalmente lo siguiente contra las alegaciones de SAS.
23. La huelga no puede considerarse una «circunstancia extraordinaria» que exima a SAS de su obligación de compensación. Celebrar un convenio colectivo forma parte de la gestión ordinaria de una compañía aérea, y esta puede verse confrontada, en general, con desacuerdos, e incluso conflictos, con su personal en relación con este tipo de negociaciones salariales de carácter colectivo y recurrente.
24. Entre SAS, por un lado, y la Svensk Pilotförening (SPF), la Dansk Pilotforening y la Norske SAS-Flygeres Förening, por otro lado, rige un convenio colectivo relativo a los salarios y a las condiciones generales de trabajo para los capitanes y primeros oficiales de SAS, el denominado convenio de los pilotos. Durante las negociaciones las partes tienen la posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo como la huelga y el cierre patronal. Cuando las partes del mercado laboral han celebrado un convenio colectivo, existe una obligación de paz social durante la vigencia del convenio. Esto supone que las partes no pueden adoptar medidas de conflicto colectivo durante ese período. La huelga ilegal, o huelga salvaje, es la que se hace cuando rige la paz social.
25. En el pasado ha habido conflictos entre SAS y diversos grupos de personal que han llevado a la adopción en varias ocasiones de medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores. Los conflictos se referían, en concreto, a los salarios y a la mejora de las condiciones de trabajo, pero también a la cuestión de que los trabajadores querían tener su propia influencia en el puesto de trabajo. Un conflicto que cabe destacar es la denominada «crisis de SAS» de 2012, año en el que SAS se encontraba al borde de la quiebra. Para conceder otro préstamo a SAS, los principales accionistas exigieron que se estableciera un estricto plan de ahorro, por lo que los empleados de SAS se vieron obligados, durante la vigencia del convenio colectivo, a aceptar una reducción del salario por el trabajo realizado para no perder sus puestos de trabajo. Los pilotos tendrían que trabajar más y perder un salario mensual al año.
26. La expresión «circunstancias extraordinarias» a efectos del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004 es una excepción que debe interpretarse en sentido estricto. Conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, un acontecimiento solo puede ser una circunstancia extraordinaria si cumple dos criterios. El primer

criterio es que el acontecimiento no forme parte de la actividad normal del transportista. El segundo, que el acontecimiento esté fuera del control efectivo de la empresa (véase el apartado 32 en el asunto Krüsemann y otros, C-195/17).

27. Las negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo con amenaza de huelga son habituales y previsibles para todas las empresas, por lo menos en Estados miembros como Dinamarca, Noruega y Suecia, y están bajo el control de la empresa. Una huelga del personal propio de la compañía aérea es, de entrada, una actividad habitual para una compañía aérea y, por lo tanto, una parte de su actividad normal. Estas huelgas son normalmente una reacción ante situaciones que están bajo el control efectivo de la compañía. Si la huelga se lleva a cabo con arreglo a la normativa laboral nacional aplicable a las partes, y además el personal y los sindicatos han dado un preaviso antes del comienzo de la huelga, el transportista aéreo tiene tiempo para adoptar las medidas necesarias para evitar verse obligada a abonar una compensación, por ejemplo, evitando la huelga convocada o, por lo menos, minimizando el riesgo de que se lleve a cabo.
28. Por lo que se refiere a SAS, es evidente que una de las principales razones que motivaron la huelga de pilotos de 2019 fueron las decisiones adoptadas por ella en 2012, que provocaron un empeoramiento drástico de los salarios y las condiciones de trabajo de los pilotos debido a las dificultades económicas de la compañía. En 2019, SAS logró una recuperación económica, por lo que era absolutamente previsible y razonable que los pilotos reivindicaran en el marco de la negociación del convenio el aumento del salario y la mejora de las condiciones de trabajo. Los pilotos consideraban que el nivel del salario en SAS era inferior al del mercado, mientras que SAS estimaba que las exigencias salariales de los pilotos eran demasiado altas. Como consecuencia del nuevo convenio colectivo, el nivel salarial será un 10,5 % más alto en 2021 en relación con el que existía en 2018.
29. Habida cuenta de la información expuesta, la huelga de personal a la que se refiere el presente asunto formaba parte de la actividad normal de SAS y estaba bajo el control de SAS, de modo que no puede considerarse una circunstancia extraordinaria.

Disposiciones aplicables del Derecho de la Unión

30. En el considerando 14 del Reglamento n.º 261/2004 se 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.»

31. El artículo 5 del Reglamento n.º 261/2004 dispone:

«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, a menos que:

i) se les informe de la cancelación al menos con dos semanas de antelación con respecto a la hora de salida prevista, o

ii) se les informe de la cancelación con una antelación de entre dos semanas y siete días con respecto a la hora de salida prevista y se les ofrezca un transporte alternativo que les permita salir con no más de dos horas de antelación con respecto a la hora de salida prevista y llegar a su destino final con menos de cuatro horas de retraso con respecto a la hora de llegada prevista, o

iii) se les informe de la cancelación con menos de siete días de antelación con respecto a la hora de salida prevista y se les ofrezca tomar otro vuelo que les permita salir con no más de una hora de antelación con respecto a la hora de salida prevista y llegar a su destino final con menos de dos horas de retraso con respecto a la hora de llegada prevista.

[...]

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.»

32. El artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 261/2004 establece:

«Derecho a compensación

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;

b) 400 euros para todos los vuelos intracomunitarios de más de 1500 kilómetros y para todos los demás vuelos de entre 1 500 y 3 500 kilómetros;

c) 600 euros para todos los vuelos no comprendidos en a) o b).

La distancia se determinará tomando como base el último destino al que el pasajero llegará con retraso en relación con la hora prevista debido a la denegación de embarque o a la cancelación.»

33. El artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece:

«Derecho de negociación y de acción colectiva

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.»

34. En el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se dispone que:

«La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

A tal fin, la Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión.

Consideran que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado interior, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en los Tratados y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.»

El artículo 6 de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, establece que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.

Disposiciones aplicables del Derecho nacional

35. El artículo 45 de la lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [Ley (1976:580) relativa a la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales] establece:

«Cuando una organización empresarial, un empresario o una organización de los trabajadores pretenda adoptar una medida de conflicto colectivo, o extender una medida de conflicto colectivo que ya se esté aplicando, deberá comunicarlo por escrito a la otra parte o al Instituto de Mediación por lo menos con siete días laborables de antelación. Se entenderá por día laborable cada día de la semana

excepto el sábado, el domingo, los días festivos, la víspera de San Juan, Nochebuena y Nochevieja. El plazo se calculará tomando como base la hora del día a la que se iniciará la medida de conflicto.»

Necesidad de una decisión prejudicial

36. El Reglamento n.º 261/2004 no contempla ninguna definición del concepto de circunstancias extraordinarias. No obstante, en el considerando 14 del Reglamento se indica que tales 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. El Tribunal de Justicia ha declarado que la enumeración del considerando 14 de la exposición de motivos es meramente indicativa, y que no implica que concurra automáticamente una circunstancia extraordinaria en las situaciones mencionadas (sentencia de 22 de diciembre de 2008, Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771, apartado 22).
37. El Tribunal de Justicia ha interpretado en numerosas sentencias el concepto de circunstancias extraordinarias del artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004 (véanse, en particular, las sentencias de 19 de noviembre de 2009, Sturgeon y otros, C-402/07 y C-432/07, EU:C:2009:716; de 22 de diciembre de 2008, Wallentin-Hermann, C-549/07, EU:C:2008:771; de 12 de mayo de 2011, Eglitis y Ratnieks, C-294/10, EU:C:2011:303; de 17 de septiembre de 2015, van der Lans, C-257/14, EU:C:2015:618; de 4 de mayo de 2017, Pešková y Peška, C-315/15, EU:C:2017:342; de 4 de octubre de 2012, Finnair, C-22/11, EU:C:2012:604, y de 17 de abril de 2018, Krusemann y otros, C-195/17, EU:C:2018:258). El Tribunal de Justicia ha considerado que el concepto de circunstancias extraordinarias debe interpretarse en el sentido de que incluye los acontecimientos — que, por su naturaleza o su origen, no sean inherentes al ejercicio normal de la actividad del transportista aéreo afectado y escapen al control efectivo de este (sentencia de 4 de mayo de 2017, Pešková y Peška, C-315/15, EU:C:2017:342, apartado 22).
38. La principal cuestión que se plantea en este asunto es cómo debe interpretarse el concepto de «circunstancias extraordinarias» mencionado en el artículo 5, apartado 3, del Reglamento n.º 261/2004 en caso de huelga que ha sido convocada e iniciada legalmente por varios sindicatos [...]. Esta cuestión no ha sido examinada anteriormente por el Tribunal de Justicia. Las partes en el asunto principal están de acuerdo en que SAS estaría obligada a abonar una compensación si la huelga de pilotos no constituyera una circunstancia extraordinaria. En cambio, si dicha huelga fuera una circunstancia extraordinaria, las partes también coinciden en que SAS no estaría obligada al pago de una compensación. En consecuencia, las cuestiones controvertidas en el presente asunto se refieren a la interpretación de normas del Derecho comunitario y su interpretación es necesaria para la resolución del litigio.

En opinión del tribunal de primera instancia, no existe una jurisprudencia aplicable al presente asunto. También existe un interés general en una interpretación uniforme del Derecho comunitario en relación con estas cuestiones.

[*omissis*]

DOCUMENTO DE TRABAJO