

## El Tribunal Federal de Trabajo de Alemania decide que terceras partes no tienen el derecho a reclamar indemnizaciones por daños causados por huelgas

*Por Reingard Zimmer*

Los sindicatos en todo el mundo están expuestos a severos ataques de los empleadores contra el derecho de huelga. En el seno de la OIT, los empleadores han cuestionado el dictamen de la CEACR (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones) de que el derecho de huelga debe formar parte del Convenio 87 relativo a la libertad de asociación. Por lo tanto, las decisiones recientes del Tribunal Federal de Trabajo de Alemania (BAG, por su sigla en alemán) negando el derecho de terceras partes a reclamar indemnizaciones, si se ven afectadas por una huelga [1], resultan sumamente importantes y trascienden incluso las fronteras alemanas. La aceptación de las demandas de indemnización presentadas por terceros en Alemania hubiera conllevado una limitación adicional del derecho de huelga.

En marzo de 2009, los controladores aéreos alemanes decretaron una huelga limitada en el aeropuerto de Stuttgart. Durante la huelga se redujo la cantidad de vuelos. Varias aerolíneas presentaron reclamos por daños y perjuicios —a pesar de que la situación las afectaba solo indirectamente—, alegando que su derecho de propiedad y sus operaciones establecidas y actuales habían sido violados. Los demandantes adujeron además que los controladores aéreos, al cumplir una función de carácter policial, no tenían el derecho a decretar la huelga. Se trata del primer caso, en el que el Tribunal Federal de Trabajo tenía que decidir, si una tercera parte no involucrada en un proceso de negociación colectiva podía reclamar una indemnización a un sindicato en el caso de que la huelga fuera ilegal.

Afortunadamente, el tribunal sentenció que las terceras partes que no forman parte de la negociación colectiva y que, sin embargo, sufren el impacto negativo de la huelga no pueden presentar demanda alguna contra el sindicato que declare la huelga para recibir una indemnización conforme a los principios generales del derecho de responsabilidad civil [2]. El tribunal no se expidió sobre la legalidad de la huelga, porque ya había denegado la demanda a partir del derecho de responsabilidad civil.

Si bien en el transcurso de la huelga los aviones no pudieron ser usados para su propósito declarado, se trató de un hecho tempo-

ral. Por lo tanto, no produjo una violación al derecho de propiedad como tal. En opinión del tribunal no hubo interferencia en la navegabilidad de los aviones, ni se inhibió su uso al punto de que su uso como medio de transporte fuera imposible. Se rechazó la afirmación de que las operaciones establecidas y actuales habían sido violadas, porque las operaciones solo se verían afectadas en niveles legalmente relevantes, si la intervención estuviera *relacionada con el llamado a la huelga*. En consecuencia, no existe una interferencia con las operaciones establecidas y actuales de un empleador que no estuvo directamente involucrado en el conflicto laboral.

La decisión refleja la posición de los órganos de supervisión de la OIT. La CEACR establece que las autoridades pueden crear un sistema de servicios mínimos para prevenir posibles daños a terceras partes, pero no se acepta el pago de indemnizaciones por huelgas legales (ILO/OIT, 2015a).

La cuestión de los efectos secundarios del conflicto laboral no es nueva en Alemania, pero en el pasado el debate estaba centrado en la obligación —o no— del empleador de remunerar al personal a su cargo en el caso de una interrupción que se debía a una huelga en otro sector (Berg et al, 2015). No fue esta la cuestión en el caso bajo estudio, en el cual las terceras partes alegaron que la huelga les había causado pérdidas económicas al interferir en sus operaciones establecidas y actuales, independientemente del carácter legal o ilegal de la huelga contra otro empleador.

El Tribunal Federal de Trabajo estableció con razón que difícilmente puede haber huelga alguna que no afecte a terceras partes. Al contrario, el hecho de que los conflictos laborales afectan los intereses legales de terceros resulta inherente al derecho constitucional de huelga (Hensche, 2013). La decisión del tribunal toma en cuenta la realidad: a partir de los procesos de reestructura económica y la conformación de complejas interrelaciones, en la actualidad los sectores económicos están más conectados e interdependientes que en el pasado. Como resultado de la fuerte reducción de los costos de transporte, los bienes ya no se produ-

cen necesariamente cerca de los consumidores. Dado que la producción se realiza muchas veces en otros países, además de ser tercerizada, el proceso manufacturero puede involucrar largas cadenas de producción y estructuras en red. Lo mismo vale para los servicios. Esto ha generado enlaces económicos entre empresas de diferentes sectores. Según un informe de la OIT, aproximadamente un tercio de los empleados en la Unión Europea trabaja en empresas que forman parte de cadenas globales de valor (ILO/OIT, 2015b). La intensidad con que las huelgas afectan a terceras partes depende en gran medida de las estrategias de gestión, como por ejemplo la tercerización y la producción *just-in-time*.

El sector del transporte puede servir como ejemplo, y no debe sorprender que en el caso en cuestión las demandas por daños y perjuicios fueran presentadas por empresas aeronáuticas. Anteriormente, empleadores alemanes de otros sectores de transporte ya habían presentado demandas similares: durante la huelga de los conductores de trenes de 2003, por las pérdidas sufridas en el transporte ferroviario (Tribunal de Trabajo de Chemnitz 15.10.2003 – 7 Ga 26/07: *Arbeit und Recht [Trabajo y Derecho]* 2007, p. 393), y de parte de una empresa naviera que intentó en vano en 2013 que se prohibiera una huelga mediante una medida cautelar (Hauer, 2014). A la luz de estos antecedentes, la decisión actual reviste una importancia fundamental, porque el Tribunal Federal de Trabajo puso énfasis en que *incluso pérdidas económicas importantes, ocasionadas como resultado indirecto de una huelga no podían generar una responsabilidad sobre la base del derecho de responsabilidad civil*. El derecho general de responsabilidad civil no tiene como objetivo la protección de activos. El derecho a recibir una indemnización y el reclamo de protección solo se constituyen a partir de la interferencia directa con las operaciones (párrafo 37 de la decisión; véase también las siguientes decisiones de la Corte Federal Suprema (BGH, por su sigla en alemán) y del Tribunal Federal de Trabajo (BAG), respectivamente: BGH 21/04/1998 – VI ZR 196/97; 29/01/1985 – VI ZR 130/83; 08/06/1978 – VI ZR 50/75, NJW 1976, 1741; así como también BAG 22/09/2009 – 1 AZR 972/08; 20/01/2009 – 1 AZR 515/08; 21/06/1988 – 1 AZR 653/86). La Sala del Tribunal Federal de Trabajo estableció que generalmente la interferencia causada por una restricción o la alteración del uso no ocurre ‘a nivel de la empresa’, dado que otras entidades legales se podrían ver igualmente expuestas a desventajas similares, porque las rutas de transporte no son de uso exclusivo de la parte demandante. De cualquier manera, el daño causado por la interferencia con el

derecho de llevar a cabo las operaciones establecidas y actuales debería exceder el nivel de las molestias o alteraciones inherentes a la vida en sociedad.

Resulta muy importante la decisión del tribunal que el marco legal regulatorio de las empresas de aviación no crea una base para presentar demandas por la interferencia con las operaciones establecidas y actuales del demandante. De manera similar a la navegación en las vías navegables interiores (Tribunal de Trabajo de Wesel 23/08/2013, 6 Ga 22/13), la asignación de los *slots* por el control aéreo no genera un derecho de propiedad de las aerolíneas con respecto al uso del espacio aéreo (párrafo 31 de la decisión). Por lo tanto, se rechazó la limitación del derecho de huelga a partir del argumento de que se trataría de servicios esenciales; la fundamentación legal sigue la de las otras líneas aéreas. [3] Ni los móviles, ni tampoco los objetivos del sindicato que inicia un conflicto laboral deben ser clasificados como características diferenciadoras relevantes (Hensche, 2013).

Ya hace un tiempo el Tribunal Federal Constitucional sentenció que las partes participantes de una negociación colectiva están protegidas contra cualquier interferencia del Estado y que pueden recurrir a medidas que generen un fuerte impacto sobre la otra parte y sobre el público en general. [4] La protección establecida por el párrafo 3 del artículo 9 de la Constitución alemana engloba los efectos directos e indirectos del conflicto laboral. Las pérdidas económicas de la parte empresarial no deben llevar a la introducción de limitaciones al derecho fundamental consagrado en la mencionada norma. Lo mismo valdría en el caso de que se tratase de una huelga ilegal, que no estaría protegida por el párrafo 3 del artículo 9.

- [1] BAG, sentencias del 25/8/2015 – 1 AZR 754/13 y 1 AZR 875/13 y del 26/07/2016 – 1 AZR 160/14.
- [2] Acuerdos conformes al derecho de responsabilidad civil en materia de ilícitos civiles que generan una pérdida o un daño injustificado a otra persona.
- [3] Con una posición contraria a la bibliografía: véase por ejemplo Scherer, 2000: p. 36 ss. y p. 106 ss., con referencias complementarias.
- [4] BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86, así como (entre otros) BVerfGE 92, 365, 394; anteriormente BVerfG 2.3.1993 – 1 BvR 1213/85, BVerfGE 88, 103, 115.

**Reingard Zimmer es profesora de Derecho Laboral de la Berlin School of Economics and Law, con especialización en derecho laboral colectivo (alemán, europeo e internacional) y temas relacionados con el cumplimiento de las normas de la OIT.**

#### Referencias

- Berg, P., Kocher, E. y Schumann, D. (2015) *Arbeitskampfrecht (commentary) [Derecho de conflictos de trabajo (comentario)]*, Fráncfort, Bund-Edition.
- Hauer, M. (2014) Commentary on Labour Court Wesel 23.08.2013, 6 Ga 22/13 [Comentario de la decisión de la decisión del tribunal de trabajo de Wesel...], en *jurisPR-ArbR* 7/2014, comentario no. 5.
- Hensche, D. (2013), en Däubler, W. (comp.) *Arbeitskampfrecht (commentary) [Derecho de conflictos de trabajo (comentario)]*, Nomos, Baden-Baden.
- ILO (2015a) 'Application of International Labour Standards 2015: Report of the Committee of Experts on the Application of

Conventions and Recommendations', Conferencia Internacional de Trabajo, 104a. sesión.

ILO (2015b) *World employment and social outlook – Trends [Empleo mundial y perspectivas sociales: tendencias]*, OIT, Ginebra.

Scherer, I. (2000) *Streikrecht in den Arbeitsbereichen der Daseinsvorsorge [El derecho de huelga en las áreas de servicio público]*, Duncker y Humblot, Berlin.

Zimmer, R. (2016) 'German Federal Labour Court: No damages for third parties affected by a strike' [Tribunal Federal de Trabajo de Alemania: No a las indemnizaciones a terceras partes afectadas por una huelga], *International Labour Rights Case Law*.

**Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.**