

## **La eventual aplicación del artículo 43 LEC para resolver la prejudicialidad homogénea en el proceso laboral. Comentario a la STSJ de Navarra, de 29 de marzo de 2006 (AS. 920).**

**Dra. Núria Reynal Querol**  
Profesora de Derecho Procesal  
Universidad Autónoma de Barcelona

### **1. Hechos**

En noviembre de 2002, la empresa Volkswagen Navarra SA presentó ante la Autoridad Laboral solicitud de expediente de regulación de empleo por la que interesaba autorización para extinguir 590 contratos de trabajo, fundando su petición en un excedente de personal derivado de la reducción del programa de producción que había generado la caída de ventas a nivel de mercado y de producto.

El 19 de diciembre del mismo año, sin embargo, la empresa y los representantes de las Secciones Sindicales firmaron un acuerdo en el que pactaron unas determinadas cláusulas en materia de jornada laboral, salarios y calendario laboral y acordaron la retirada por parte de la empresa del Expediente de Extinción de contratos presentado ante el Gobierno de Navarra. Así, en aplicación de dicho acuerdo, en julio de 2003, la empresa y la representación de los trabajadores convinieron la revisión salarial para el período comprendido entre el 1 de abril de 2003 y el 30 de abril de 2004, así como el descuento salarial correspondiente al año 2003 por reducción de jornada, acuerdo que se publicó posteriormente en el BON.

En abril de 2005 la empresa presentó a la firma del comité de empresa un documento por el que ambas partes reconocían dar validez al Acuerdo de 19 de diciembre de 2002, adquiriendo el compromiso de que lo pactado en dicho acuerdo se integraría en el próximo convenio colectivo con las modificaciones que sobre el mismo pudieran acordar las representaciones empresarial y social. Ello no obstante, los representantes de los trabajadores no firmaron dicho documento.

La empresa, sin acuerdo con la representación de los trabajadores, decidió seguir aplicando durante el 2005 el descuento salarial en el porcentaje que se aplicó el 2004. Así, con efectos hasta 31 de marzo de 2005 la empresa practicó un descuento del 7'98% y dejó de hacerlo con efectos 1 de abril del 2005. A continuación, la representación de la empresa compareció ante el juzgado manifestando que desde el 1 de abril de 2005 abonaría las tablas salariales a la plantilla sin el controvertido descuento, estándose, en cuanto a la regularización salarial del año, a la negociación del convenio. El Juzgado de lo Social nº1 de Navarra dictó sentencia declarando la vigencia del acuerdo suscrito entre la empresa y el comité de empresa el 19 de diciembre de 2002.

Al mismo tiempo, los secretarios generales de las secciones sindicales promovieron demanda de conflicto colectivo contra la empresa solicitando del Juzgado de lo Social la declaración de nulidad o improcedencia de la medida adoptada por la empresa Volkswagen Navarra SA de aplicar con efectos 1 de enero de 2005 el descuento salarial del 7'98%, la condena a reponer con aquella fecha de efectos a los trabajadores en el salario íntegro que les correspondía de conformidad a las tablas salariales pactadas en el Acuerdo de 30 de julio de 2004 de Revisión Salarial, y subsidiariamente la condena a reponer con aquella fecha de efectos un descuento menor. La sentencia que puso fin a la primera instancia, estimatoria de la demanda, declaró

improcedente la decisión empresarial consistente en practicar el descuento salarial mencionado en las nóminas de los trabajadores y condenó a la empresa a reponerles en el salario íntegro que les correspondía.

La sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado de lo Social fue impugnada por la empresa demandada mediante un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, denunciando, entre otros, la infracción de los arts 29 y 30 LPL en relación con lo dispuesto en los arts 43, 76.1 y 77.4 LEC. La parte recurrente entiende que la relación entre los dos procesos descritos es una relación de prejudicialidad que, por consiguiente, debería haberse solventado aplicando los preceptos mencionados, relación de prejudicialidad en la cual la resolución del primer proceso (donde se discute la vigencia del acuerdo en el que se ha pactado el descuento salarial) resulta relevante para decidir el fondo del asunto del segundo de los juicios promovidos y ahora en fase de suplicación (donde se plantea la procedencia de una medida adoptada por la empresa fundada en el acuerdo cuestionado). En efecto, sostiene la empresa recurrente que como la demanda origen de las presentes actuaciones trae causa en los Acuerdos suscritos el 19 de diciembre de 2002 entre la representación de la empresa y las Secciones Sindicales, y como dichos Acuerdos han sido objeto de otro procedimiento de conflicto colectivo, resulta de aplicación al caso la previsión contenida en el art 43 LEC. Por consiguiente, concluye que el Juzgado de lo Social debió decretar la suspensión de las presentes actuaciones hasta que adquiriese firmeza la sentencia dictada en el otro proceso.

## **2. Fundamentos jurídicos**

La cuestión que se debate en el recurso se centra en determinar la aplicación del art 43 LEC en los supuestos de prejudicialidad homogénea laboral. Las cuestiones prejudiciales homogéneas se definen por tratarse de problemas que tienen la misma naturaleza jurisdiccional que la cuestión principal que se discute en el proceso. En el ámbito del proceso civil, este tipo de prejudicialidad se encuentra regulada en el precepto señalado, el cual constituye una de las novedades de la ley procesal civil, puesto que la LEC de 1881 no contenía norma alguna destinada a regular el surgimiento en un proceso civil de cuestiones prejudiciales también civiles. Según el art 43 LEC, cuando para resolver sobre el objeto de un litigio sea necesario decidir acerca de alguna cuestión que, a su vez, constituya el objeto principal de otro proceso pendiente ante el mismo o distinto tribunal civil, si no fuere posible la acumulación de autos, el tribunal, a petición de ambas partes o de una de ellas, oída la contraria, podrá mediante auto decretar la suspensión del curso de las actuaciones, en el estadio en que se hallen, hasta que finalice el proceso que tenga por objeto la cuestión prejudicial. Dado que el planteamiento de cuestiones prejudiciales laborales en un proceso igualmente laboral, como en el caso objeto de estudio, es una hipótesis que no se encuentra contemplada en la LPL se hace necesario concretar si las previsiones recogidas en el precepto de la LEC relativas a la prejudicialidad homogénea civil pueden servir también para resolver los supuestos de prejudicialidad homogénea laboral.

En opinión del Tribunal Superior de Justicia, teniendo en cuenta que la Disposición Adicional Primera de la LPL establece el carácter supletorio de la LEC respecto de lo no establecido en la ley procesal laboral, la respuesta a la cuestión planteada pasa por valorar en qué medida los cambios introducidos en aquella afectan a la regulación de esta última en relación con las cuestiones prejudiciales. Es por ello que el Tribunal realiza en la sentencia un análisis de las normas que en la LPL se dedican a las cuestiones prejudiciales.

En primer lugar, el órgano de segunda instancia alude al art 4 de la ley procesal laboral. El precepto establece una regla general en materia de prejudicialidad en virtud de la cual, a efectos prejudiciales, los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán y decidirán las cuestiones prejudiciales no pertenecientes a dicho orden que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo. Así, las cuestiones prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso, decisión que no producirá efecto fuera de la causa en que dicte. La excepción a este conocimiento prejudicial es la cuestión penal cuya resolución por el juez de este orden sea esencial para la resolución del pleito laboral donde se suscite.

En efecto, en segundo lugar, el Tribunal se ocupa de las cuestiones prejudiciales penales. En relación con la prejudicialidad penal el orden laboral dispone de una regulación propia que se concreta en los arts 4.3 y 86.1 LPL. De acuerdo con estos preceptos, las únicas cuestiones prejudiciales penales que suspenden el curso del pleito con carácter devolutivo son las que afectan a la falsedad documental. En el resto de las cuestiones prejudiciales penales el juez social podrá seguir con las actuaciones correspondientes y decidir sobre el fondo laboral del asunto sin suspender el pleito y sin esperar a la decisión del juez penal sobre los temas conectados a su decisión. De lo expuesto, el Tribunal Superior de Justicia constata las diferencias importantes con las reglas de la LEC sobre prejudicialidad penal en virtud de las cuales no sólo las cuestiones basadas en falsedad documental pueden ser suspensivas sino también aquellas otras que versen sobre temas distintos a la falsedad mencionada. En consecuencia, el órgano de segunda instancia concluye, en materia de prejudicialidad penal, la inaplicabilidad de las normas procesales civiles en el proceso laboral.

Por último, el Tribunal entra en el estudio de las cuestiones prejudiciales laborales afirmando la ausencia en la LPL de referencia alguna a la prejudicialidad homogénea. Esa carencia permite al Tribunal Superior de Justicia sostener sin dificultad la aplicación del art 43 LEC en el proceso laboral, considerando que lo establecido en dicho artículo, aun cuando referido sólo al orden jurisdiccional civil, puede hacerse extensivo al laboral. De manera que, según el Tribunal, cuando no sea factible la acumulación de autos, podrá no obstante el juez social, a petición de las partes o de una de ellas oída la contraria, decretar la suspensión de las actuaciones, en el momento en que se encuentren, hasta que acabe el proceso del mismo orden social que tenga por objeto principal la cuestión prejudicial.

Resuelta la aplicabilidad del art 43 LEC en el ámbito procesal laboral, el Tribunal, fundamentándose en el precepto mencionado, acuerda denegar la suspensión solicitada por prejudicialidad laboral, argumentando la ausencia, en el caso de autos, de una de las circunstancias necesarias para la prejudicialidad devolutiva y la consiguiente suspensión de las actuaciones, a saber, la influencia decisiva de la cuestión prejudicial en la decisión de la cuestión principal. Entiende el órgano judicial que para la resolución de la cuestión litigiosa referida a la procedencia de los descuentos practicados unilateralmente por la empresa a sus trabajadores en las nóminas de enero a marzo de 2005 derivados de los Acuerdos de 19 de diciembre de 2002, aunque resulte decisivo determinar si dichos acuerdos agotaron su vigencia el 31 de diciembre de 2004 o están prorrogados (como declara la sentencia del Juzgado de lo Social), la solución final no depende exclusiva y necesariamente de este último pronunciamiento. Ello es así, según el Tribunal, porque, independientemente de la vigencia de dichos Acuerdos, la decisión empresarial es improcedente ya que sus propios términos no habilitan al empleador a practicar los descuentos en la forma en que lo hizo. Por consiguiente, la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia desestima el recurso de suplicación interpuesto y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social impugnada.

### 3. Valoración

En cuanto a la aplicación del art 43 LEC en el ámbito jurisdiccional laboral, debemos afirmar, desde un principio, que coincidimos con la postura expresada al respecto por la sentencia comentada en el sentido de admitir dicha aplicación en los supuestos de cuestiones prejudiciales laborales en un proceso también laboral. Como se ha visto, los argumentos que permiten sostener tal planteamiento se centran en la regulación que la LPL reserva a las situaciones de prejudicialidad que pueden suscitarse en sede jurisdiccional social. En esta materia, la ley procesal laboral únicamente contiene una previsión genérica sobre el conocimiento no devolutivo de las cuestiones prejudiciales por parte del juez social y una regulación específica sobre las cuestiones prejudiciales penales. En cambio, en materia de prejudicialidad homogénea laboral, la LPL no incluye ningún precepto destinado a regular el tratamiento procesal de dichas cuestiones. Considerando que, según la Disposición Adicional 1ª de la LPL, en lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la de Enjuiciamiento Civil, debe concluirse que la ausencia de regulación de que adolecen las cuestiones prejudiciales laborales surgidas en un proceso laboral debe resolverse acudiendo a la ley procesal civil. Así, las previsiones del art 43 LEC sobre prejudicialidad homogénea civil resultan plenamente aplicables a los supuestos de prejudicialidad homogénea en el ámbito laboral<sup>1</sup>.

La aplicación del art 43 LEC en el caso de la sentencia comentada implica intentar, como primer instrumento para resolver el supuesto de prejudicialidad laboral en un proceso laboral, la acumulación procedimental entre ambas causas pendientes, aquella en la que se discute la procedencia de la decisión empresarial sobre descuentos salariales y aquella otra en la que se cuestiona la vigencia de los acuerdos en los que se fundamenta la decisión mencionada.

La figura de la acumulación de procesos se define como la reunión en un solo litigio y para ser resueltos en una única sentencia de dos o más procesos que se han iniciado separadamente, reunión que se fundamenta en la existencia de un criterio de conexión entre ellos<sup>2</sup>. Las razones que aconsejan tal reconducción a un único procedimiento de dos o más procesos son principalmente dos<sup>3</sup>. Por un lado, el principio de seguridad jurídica, esgrimido para evitar el riesgo de obtener sentencias contradictorias que podría derivarse en el caso de que las pretensiones conexas se trataran en procedimientos distintos. Por otro, el principio de economía procesal, en virtud del cual es recomendable tramitar juntas las pretensiones conexas a fin de evitar reiteraciones inútiles de actuaciones procesales.

De acuerdo con la LPL, la acumulación de autos es posible cuando se trata de diversas demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, siempre que en ellas se ejerciten idénticas acciones, pudiendo tratarse tanto de demandas tramitadas ante el mismo juzgado, como de demandas que penden ante dos o más juzgados pero correspondientes a la misma circunscripción. La acumulación únicamente es factible antes de la celebración de los actos de conciliación y juicio de las causas que se pretenden acumular, pues sólo así tiene sentido la economía procesal y la celeridad que se busca<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Vid. también en este sentido GONZÁLEZ ORTEGA, *Las cuestiones prejudiciales*, en "Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral" (coords. RÍOS SALMERÓN, SEMPERE NAVARRO), Navarra, 2001, pp.64-65.

<sup>2</sup> Vid. por todos RAMOS MÉNDEZ, *Guía para una transición ordenada a la LEC*, Barcelona, 2000, p.316.

<sup>3</sup> Vid. por todos RAMOS MÉNDEZ, *op.loc.cit.*

Sin embargo, en el caso de la sentencia comentada la acumulación de los dos procesos afectados no hubiera sido viable por no concurrir las circunstancias exigidas por la ley a este efecto. Por un lado, porque las acciones ejercitadas en un juicio y en el otro son distintas, cuando el art 29 LPL exige para la acumulación que sean idénticas. En efecto, mientras en un proceso los secretarios sindicales interponen demanda de conflicto colectivo contra la empresa porque el juez se pronuncie sobre la procedencia de los descuentos salariales practicados unilateralmente por aquélla derivados de la aplicación del Acuerdo de 19 de diciembre de 2002, en el otro proceso, iniciado por la empresa, se discute el periodo de vigencia de dicho Acuerdo. Por otro, la acumulación no era posible porque las partes demandadas en ambos procedimientos tampoco coinciden (en un proceso la empresa es la parte demandada y en el otro figura como parte actora) cuando la ley procesal laboral (art 29) también exige a fin que la acumulación sea factible que las demandas a acumular se dirijan contra un mismo demandado. Únicamente hubiese podido sostenerse la acumulación de ambos procesos haciendo una aplicación extensiva de la regulación de la LEC sobre esta materia. El art 76.2 de la ley procesal civil permite la acumulación de autos, también, en aquellos otros supuestos en los que las acciones tengan tal conexión que, aunque no produzcan una situación de litispendencia, de seguirse por separado, puedan conducir a sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes<sup>5</sup>. Ello no obstante, aún así, de lo que se desprende de la lectura de los antecedentes de hecho de la sentencia comentada, probablemente hubiese impedido la acumulación por tal motivo el hecho de que ambos procesos se encontraban en momentos procesales distintos.

Descartada la acumulación de procesos para solventar el supuesto de prejudicialidad homogénea laboral planteado en el caso objeto de estudio, el art 43 LEC contempla los sistemas devolutivo y no devolutivo como instrumentos de resolución prejudicial.

El sistema devolutivo se singulariza por la “devolución” de la cuestión prejudicial, en el sentido de que ésta es resuelta como principal en un procedimiento por el órgano que hubiera sido competente *ratione materiae* para ello. La razón que justifica la resolución a título principal del tema prejudicial se encuentra en la relevancia que la cuestión prejudicial ejerce en la decisión de la cuestión principal del proceso. Por otro lado, el sistema devolutivo se caracteriza por la suspensión de la causa en la cual se ha suscitado la cuestión prejudicial. A este efecto es necesaria la pendencia de un procedimiento donde el problema prejudicial se examine a título principal, porque es precisamente a la espera de la resolución que se dicte en el mismo que se paralizan las actuaciones. Dicha resolución vincula al tribunal encargado de tramitar el proceso en el cual la cuestión se ha planteado a título prejudicial<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Vid. entre otros ALFONSO MELLADO, *Derecho Procesal Laboral* (con ALBIOL MONTESINOS, BLASCO PELLICER, GOERLICH PESET), Valencia, 2004, pp.163-164; ALONSO OLEA, MIÑABRES PUIG, ALONSO GARCÍA, *Derecho Procesal del Trabajo*, Madrid, 2004, p.181.

<sup>5</sup> ALFONSO MELLADO, *op.cit.*, p.164, se pronuncia a favor de la aplicación de esta regla en el proceso laboral, “por la finalidad pretendida y porque en realidad no contradice, sino que complementa la establecida en la legislación procesal laboral”.

<sup>6</sup> Sobre las características del sistema devolutivo, vid. entre otros PÉREZ GORDO, *prejudicialidad penal y constitucional en el proceso civil*, Barcelona, 1982, p.32; SENÉS MOTILLA, *Las cuestiones prejudiciales en el sistema procesal español*, Madrid, 1996, p.40; REYNAL QUEROL, *La prejudicialidad en el proceso civil*, Barcelona, 2006, pp.86 y ss.

Los trastornos procesales que ocasiona el sistema devolutivo, llevan al legislador a otorgarle carácter excepcional. Es decir, cuando se trata de resolver cuestiones prejudiciales, la vía de la devolutividad debe quedar relegada a un uso extraordinario, estrictamente cuando concurren las circunstancias que para cada supuesto prejudicial marca la Ley. Ahora bien, en el régimen del art 43 LEC, la presencia de todos los requisitos devolutivos, pese a ser condición necesaria para la devolutividad de la cuestión prejudicial, no vincula al órgano jurisdiccional a la hora de decidir sobre la aplicación de este sistema en la resolución del problema prejudicial, puesto que el precepto le reconoce la facultad de valorar la oportunidad de acudir a la devolutividad para dirimir la cuestión y, por consiguiente, la conveniencia o no de la suspensión de las actuaciones por prejudicialidad<sup>7</sup>.

Las circunstancias cuya presencia, de acuerdo con el art 43 LEC, resulta indispensable para acordar la devolutividad de la cuestión prejudicial homogénea pueden concretarse en tres. En primer lugar, la relevancia prejudicial. Es menester que la cuestión prejudicial sea imprescindible para resolver la cuestión principal, esto es, que la decisión de la primera condicione el fallo de la segunda. En segundo lugar, el precepto exige la concurrencia de la voluntad de las partes. La petición de las partes de suspender las actuaciones laborales por prejudicialidad también laboral puede adoptar diversas formas. Por un lado, puede tratarse de una petición conjunta de ambas partes. Por otro, también es posible que la petición se formule sólo por uno de los litigantes del pleito. En este caso, la Ley exige que la parte contraria pueda ser escuchada, lo que debe traducirse, en la práctica, en darle traslado de la solicitud inicial o concederle un plazo para plantear alegaciones. Por último, la devolutividad de la cuestión prejudicial homogénea requiere la existencia y la acreditación de otra causa donde el tema prejudicial se esté examinando a título principal. El art 43 LEC es claro en este aspecto, dado que exige para la suspensión que la cuestión prejudicial sea objeto principal de otros procesos pendientes ante el mismo u otro órgano jurisdiccional.

En cambio, en virtud del criterio no devolutivo, la cuestión prejudicial suscitada se resuelve por el mismo juez y en el mismo proceso en que se decide la cuestión principal. Así, el juez que conoce de un determinado proceso laboral, no solamente resuelve la cuestión principal de este litigio, sino también las cuestiones prejudiciales que puedan plantearse en el mismo. En estos casos, sin embargo, la decisión sobre la cuestión prejudicial se entiende limitada a los efectos del enjuiciamiento de que se trate. Esto es, la decisión de la cuestión prejudicial se produce *incidenter tantum*, motivo por el cual únicamente tiene valor en la medida en que permite resolver la cuestión principal<sup>8</sup>.

El sistema no devolutivo se erige en la regla general en la resolución de cuestiones prejudiciales. Así, de conformidad con el art 43 LEC, será procedente, bien en los supuestos en los que no concurren las circunstancias devolutivas antes expuestas, bien en los supuestos en los que, pese a la concurrencia de tales circunstancias, el órgano jurisdiccional laboral considera inoportuna la suspensión y la resolución devolutiva de la prejudicialidad.

En el caso de la sentencia comentada, el Tribunal, en aplicación del art 43 LEC, opta por resolver el supuesto de prejudicialidad homogénea laboral acudiendo al sistema no devolutivo. Tal decisión de no suspender las actuaciones el órgano jurisdiccional la justifica

<sup>7</sup> Vid. ORTELLS RAMOS, *Derecho procesal civil*, Navarra, 2003, p.690; REYNAL QUEROL, *op.cit.*, p.282.

<sup>8</sup> Sobre las características del sistema no devolutivo, vid. entre otros PÉREZ GORDO, *Prejudicialidad penal y constitucional en el proceso civil*, cit., p.31; SENÉS MOTILLA, *Las cuestiones prejudiciales en el sistema procesal español*, cit., p.40; REYNAL QUEROL, *op.cit.*, p.85.

por la falta de relevancia de la resolución de la cuestión prejudicial en la decisión de la cuestión principal. En un inicio, es cierto que el Tribunal reconoce carácter decisivo a la cuestión prejudicial puesto que plantea el problema de la vigencia de unos acuerdos y justamente son estos acuerdos el fundamento de la decisión empresarial de descuentos salariales que se cuestiona en el proceso principal. Ello no obstante, al mismo tiempo también admite que la solución sobre la procedencia de esta decisión no depende únicamente de la vigencia de los acuerdos sino de la viabilidad que el empresario adoptase la decisión en cuestión de la manera en que lo hizo, esto es, unilateralmente. Partiendo de ello, el Tribunal concluye la falta de trascendencia de la cuestión prejudicial, dado que, independientemente de la vigencia de los acuerdos mencionados, la decisión empresarial de practicar los descuentos salariales es improcedente por la forma en que el empleador la adoptó. En este sentido, la mayoría de la doctrina coincide en afirmar que si el órgano jurisdiccional puede dictar la sentencia basándose en otros supuestos o elementos de la causa que no sean precisamente los prejudiciales, debe pronunciar la sentencia utilizando estas otras alegaciones o elementos probatorios. Si la decisión de la cuestión principal puede obtenerse a partir de fundamentos ajenos o independientes de aquellos que se han suscitado en el pleito como prejudiciales, no se trata de supuestos en los que la solución prejudicial incide decisivamente en la resolución principal<sup>9</sup>. Consiguientemente, la ausencia de una de las circunstancias indispensables para acordar la suspensión de las actuaciones por causa de prejudicialidad (la relevancia prejudicial) determina la imposibilidad por el órgano jurisdiccional de resolver devolutivamente la cuestión prejudicial y la necesidad de acudir al régimen no devolutivo.

La decisión del Tribunal de no suspender, en el caso objeto de estudio, el proceso principal por prejudicialidad laboral, se adecua con la voluntad tanto del legislador como del Tribunal Constitucional de convertir el sistema no devolutivo en el instrumento habitual de resolución prejudicial y reservar el devolutivo para supuestos excepcionales<sup>10</sup>.

La primacía de que goza el criterio de la no devolutividad prejudicial se explica por su mejor acomodo a los principios y garantías constitucionales<sup>11</sup>. Por un lado, entendemos que es más respetuoso con los principios de independencia judicial y de sumisión exclusiva de los tribunales a la Ley. En efecto, el hecho de que con la no devolutividad prejudicial el órgano jurisdiccional de la cuestión principal también resuelva, aunque *incidenter tantum*, el problema prejudicial, en lugar de quedar vinculado y por tanto condicionado a una resolución judicial de otro tribunal, favorece la autonomía del juez respecto de los otros poderes del Estado y de los otros órganos jurisdiccionales, y la supeditación exclusiva al ordenamiento jurídico. Por otro, el sistema no devolutivo se adecua con las garantías constitucionales de un proceso sin dilaciones indebidas y de la tutela judicial efectiva. Es evidente que si el órgano jurisdiccional que tramita el litigio en el que ha surgido la cuestión prejudicial también puede dirimirla, evita la suspensión del proceso mientras se resuelve el problema prejudicial. La mayor rapidez en el desarrollo de las actuaciones, no sólo disminuye los gastos derivados de la tramitación procedimental, sino que también ayuda a obtener lo más pronto posible la resolución sobre el fondo del asunto, lo que favorece la eficacia del juicio, que es uno de los contenidos de la tutela efectiva.

<sup>9</sup> Vid. PÉREZ GORDO, *op.cit.*, p.66; SENÉS MOTILLA, *op.cit.*, p.110; REYNAL QUEROL, *op.cit.*, p.96.

<sup>10</sup> Vid. entre otras las sentencias TC 62/1984 de 22 mayo, 158/1985 de 26 noviembre, 30/1996 de 26 febrero.

<sup>11</sup> Sobre esta cuestión vid. extensamente REYNAL QUEROL, *La prejudicialidad en el proceso civil*, cit., pp.107 y ss.

Des del punto de vista del tratamiento procesal de la prejudicialidad, la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de no suspender el proceso y por consiguiente preferir la resolución no devolutiva de la cuestión prejudicial deriva, tal y como ya ha quedado apuntado, en dos consecuencias.

En primer lugar, implica que el juez laboral que debe resolver la procedencia de la decisión empresarial sobre los descuentos salariales (cuestión principal del litigio) también se pronunciará sobre la vigencia de los acuerdos de 19 de diciembre de 2002 (problema suscitado en el juicio a título prejudicial).

En segundo lugar, significa que el pronunciamiento atinente a la cuestión prejudicial únicamente desplegará efectos *incidenter tantum*, esto es, limitará sus efectos al proceso concreto donde tiene lugar pero no los tendrá en procesos posteriores. Así, la decisión con carácter prejudicial sobre la vigencia de los acuerdos mencionados se circunscribirá al proceso laboral en el que se ha producido. En consecuencia, es consubstancial al pronunciamiento jurisdiccional *incidenter tantum* la privación del efecto de cosa juzgada.

Ahora bien, la decisión *incidenter tantum* de la cuestión prejudicial por parte del tribunal que también resuelve la cuestión principal no impide que el tema sobre el que ha recaído este pronunciamiento ocasional sea cuestionado posteriormente a título principal en el procedimiento y ante el órgano adecuado. A la vista de lo ahora expuesto, el inconveniente más remarcable de la no devolutividad en la resolución de las cuestiones prejudiciales radica precisamente en el riesgo de obtener decisiones contradictorias. Esto es, que se produzca un contrasentido entre, por una parte, la decisión *incidenter tantum* de la cuestión prejudicial y, por otra, la resolución que después dirime este tema como principal. Por ejemplo, si en el caso de la sentencia comentada, el juez de lo social resolviese a los solos efectos prejudiciales que los acuerdos de 19 de diciembre de 2002 no tienen vigencia y, en cambio, en el proceso laboral donde este tema se enjuicia a título principal se decidiese todo lo contrario.

Los instrumentos para resolver los supuestos como los ahora expuestos de contradicción entre resoluciones judiciales consisten en mecanismos de carácter rescisorio, como el proceso de revisión de sentencias. En este aspecto, el art 234 LPL contiene una remisión a la revisión prevista en la LEC de sentencias civiles. El problema se plantea en los siguientes términos. Si bien, para los casos de prejudicialidad penal, el art 86.3 LPL prevé específicamente la contradicción de sentencias como motivo de revisión, no ocurre lo mismo con los supuestos de prejudicialidad que aquí estamos tratando (cuestión prejudicial laboral en un proceso igualmente laboral) y el art 510 LEC, al cual debemos acudir por remisión, no incluye en la lista de motivos que pueden fundamentar la revisión el que ahora nos ocupa<sup>12</sup>. Pese a que en algunas hipótesis sería posible reconducir los supuestos de contradicciones de resoluciones judiciales a alguna de las causas previstas legalmente en el precepto, sería deseable, de *lege ferenda*, introducir expresamente como motivo de revisión la contradicción susodicha. En tanto que el legislador no prevea mecanismos rescisorios en el marco de la jurisdicción ordinaria, el Tribunal Constitucional permite la vía del recurso de amparo para solventar las situaciones creadas por resoluciones contradictorias de distintos órdenes jurisdiccionales basadas en unos mismos hechos.

© Nuria Reynal Querol

© IUSLabor 1/2007

---

<sup>12</sup> Vid. también en este sentido GONZÁLEZ ORTEGA, *Las cuestiones prejudiciales*, cit., pp.66-67.

ISSN: 1699-2938