



Financiado por el Programa de Justicia de la Unión Europea (2014-2020).

El contenido de esta publicación representa únicamente la opinión del autor y es su única responsabilidad. La Comisión Europea no acepta ninguna responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Caso práctico

Cuestión prejudicial

Litigación en Derecho de la Unión Europea FORMACIÓN AVANZADA PARA ABOGADOS EN LA PRÁCTICA PRIVADA

Por

Fabrice Picod

Profesor de la Universidad de París 2 Panthéon-Assas

Cátedra Jean Monnet

Director del Centro de Derecho Europeo

La Srta. X, empleada a tiempo parcial, trabaja más horas de las contratadas semanalmente. El empresario le paga con la misma tarifa que las horas de trabajo normales. El convenio colectivo establece que las horas extraordinarias trabajadas más allá de la

jornada semanal normal para los trabajadores a tiempo completo (es decir, 39 horas) están sujetas a un incremento del 15-25% del salario por hora.

La Srta. X reclamó el derecho a este pago adicional por todas las horas trabajadas más allá de la duración contractual, sin llegar a la jornada semanal normal, y, ante la negativa de su empleador, impugnó esta decisión, que, en su opinión, era contraria al artículo 157 del TFUE y a la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La Srta. X le elige como su abogado para asistirle en su demanda judicial. Quiere que usted utilice todas las disposiciones posibles del Derecho de la Unión Europea. En particular, sugiere que interponga recurso por incumplimiento de obligaciones contra Francia y una petición de decisión prejudicial ante el Tribunal de Justicia.

Miss X quiere ganar su caso rápidamente ante el tribunal nacional. También quiere que su empleador sea condenado por el Tribunal de Justicia.

El demandado se opone firmemente a la petición de una cuestión prejudicial. En particular, alega que «la petición de cuestión prejudicial sería inadmisibile debido a que la anulación por el tribunal de las disposiciones del convenio colectivo crearía un vacío jurídico que el Tribunal de Justicia no podría suplir». También señala que el artículo 157 TFUE y, *a fortiori*, la Directiva no pueden utilizarse contra un particular. Además, la demandada impugna la pertinencia de los argumentos jurídicos de la UE, alegando que la interpretación del convenio colectivo por parte del empresario no establece una discriminación por razón de sexo. Por todas estas razones, el demandado consideró que el caso no podía ser planteado ante el Tribunal.

Preguntas:

1. ¿Cree que podría pedir una cuestión prejudicial e interponer un recurso por incumplimiento de obligaciones en un caso así?
2. ¿Qué consejo le daría a la señorita X que quiere que su empleador sea «condenado por el Tribunal de Justicia»?

3. ¿Considera usted que la cuestión prejudicial es inadmisibile por las razones expuestas por el empleador de la Srta. X?
4. Si se presenta una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia, ¿qué papel desempeñará el abogado de la Srta. X en el procedimiento?
5. ¿Cuánto tiempo se suspendería el caso durante la cuestión prejudicial?

Método:

Identifique las cuestiones jurídicas pertinentes.

Identificar los textos aplicables a las cuestiones jurídicas pertinentes.

Identificar la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia.

Proponer soluciones legalmente sólidas y realistas.

Extractos de los textos pertinentes:

DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

Del 5 de julio de 2006

relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 141, apartado 3,

(3) El Tribunal de Justicia ha sostenido que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a la prohibición de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. En atención a su objeto y a los derechos que pretende proteger, debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de una persona.

(4) El artículo 141, apartado 3, del Tratado proporciona ahora una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

(5) En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe también toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Finalidad

El La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;
- b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular

con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

e) «retribución»: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

f) «regímenes profesionales de seguridad social»: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social (16), cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo;

b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;

c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 3

Acción positiva

Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

TÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO 1

Igualdad de retribución

Artículo 4

Prohibición de la discriminación

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

CAPÍTULO 2

Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social

Artículo 5

Prohibición de la discriminación

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, en los regímenes profesionales de seguridad social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a:

- a) el ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- b) la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- c) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

Artículo 6

Ámbito de aplicación personal

El presente capítulo se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los

trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales.

Artículo 7

Ámbito de aplicación material

1. El presente capítulo se aplicará a:

a) los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

i) enfermedad,

ii) invalidez,

iii) vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,

iv) accidente laboral y enfermedad profesional,

v) desempleo;

b) los regímenes profesionales de seguridad social que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones constituyeran gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último.

2. El presente capítulo se aplicará también a los regímenes de pensión para una categoría particular de trabajadores, como los funcionarios públicos, si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público. El hecho de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio no tendrá ningún efecto a este respecto.

Respuestas modelo:

1. Como abogado, su tarea debe ser asistir y representar a su cliente ante los tribunales competentes.

En este caso, la cuestión es qué tribunal tiene competencia para examinar una cuestión prejudicial y un recurso por incumplimiento de obligaciones, con el fin de someter a ellos las supuestas violaciones de la legislación de la Unión Europea descritas anteriormente, consistentes en una infracción del artículo 157 TFUE y de la Directiva 2006/54/CE.

Por lo tanto, es necesario examinar sucesivamente la teoría de un recurso por incumplimiento y la de una petición de cuestión prejudicial.

Teoría del recurso por incumplimiento de obligaciones. En virtud de los artículos 258 y 259 del TFUE, se puede interponer un recurso ante el Tribunal de Justicia para que declare que un Estado miembro “ha incumplido una obligación en virtud de los Tratados”. Esta mención al incumplimiento de los Tratados debe entenderse en un sentido amplio, ya que se refiere a los incumplimientos de todas las fuentes jurídicas de la Unión Europea que tienen efectos vinculantes.

Suponiendo que un convenio colectivo, dado su carácter vinculante, su método de entrada en vigor y el control ejercido por las autoridades públicas, se considere como un escrito que es competencia de los Estados miembros, se podría interponer un recurso por incumplimiento ante el Tribunal de Justicia al final de un procedimiento de prelitigio, solicitando una declaración de que el Estado miembro en cuestión había infringido el artículo 157 del TFUE y el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, que prohíben la discriminación indirecta entre trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, el recurso de incumplimiento sólo puede ser interpuesto por la Comisión Europea sobre la base del artículo 258 del TFUE o por cualquier Estado miembro sobre la base del artículo 259 del TFUE. No hay lugar para que las personas físicas o jurídicas interpongan un recurso ante el Tribunal de Justicia.

Sólo podría presentarse una demanda ante la Comisión Europea con el fin de incitarla a iniciar un procedimiento en virtud del artículo 258 del TFUE.

Teoría de una decisión prejudicial. De conformidad con el artículo 267 del TFUE, el Tribunal de Justicia tiene competencia para dictar sentencias prejudiciales, en particular sobre la interpretación de los Tratados y de los actos adoptados por las instituciones de la Unión Europea. A este respecto, el Tribunal de Justicia tendría competencia para dictaminar sobre la interpretación del artículo 157 del TFUE y de la Directiva 2006/54/CE, en particular el artículo 4 de esta última, que es el que se cuestiona en este caso. El Tribunal de Justicia también ha tenido que dictaminar sobre estas disposiciones en numerosas ocasiones.

La interpretación del Tribunal de Justicia debe abordar la cuestión de si el derecho nacional aplicable es compatible o no con el derecho de la UE interpretado por el Tribunal de Justicia.

El procedimiento de cuestión prejudicial es una forma indirecta de evaluar las violaciones del Derecho de la Unión Europea. Sin embargo, no es materia que pueda ser abordada por los particulares, ya que el procedimiento de decisión prejudicial sólo puede ser iniciado por un tribunal en uno de los Estados miembros.

La remisión al Tribunal de Justicia está reservada al tribunal nacional, ya que las partes en el procedimiento ante el tribunal nacional no pueden solicitar directamente al Tribunal dicha solicitud ni obligar al tribunal nacional a suspender el procedimiento (TJUE, 14 de diciembre de 1962, *Milchwerke Wöhrmann contra Comisión*, asuntos acumulados 31 y 33/62, Rec. 965, p. 980).

El tribunal nacional puede remitir un caso al Tribunal de Justicia por su propia petición (TJUE, 16 de junio de 1981, *Salonia contra Poidomani y Giglio*, asunto 126/80, Rec. 1563, párrafo 7; TJUE, 6 de octubre de 1982, *CILFIT contra Ministerio de Salud*, asunto 283/81, Rec. 3415, párrafo 9). Esta facultad de plantear una cuestión de derecho de la UE en su propia propuesta presupone que, en opinión del tribunal nacional, cualquier ley de la UE debe aplicarse, dejando la legislación nacional sin aplicar si es necesario. O bien, la legislación nacional debe interpretarse de forma coherente con la legislación de la UE (TJUE, 14 de diciembre de 2000, *Fazenda Pública*, asunto C-446/98, Rec. P. I-11435, p. 48).

En la mayoría de los casos, el tribunal nacional remitirá el caso al Tribunal de Justicia a petición de las partes; sin embargo, las partes no pueden obligarlo a hacerlo. En el presente caso, por lo tanto, se trata de remitir el caso al tribunal nacional competente e

instarle a que remita preguntas al Tribunal de Justicia para una decisión prejudicial con vistas a obtener la declaración de que el artículo 157 del TFUE y la Directiva 2006/54/CE deben interpretarse en el sentido de que prohíben la discriminación constatada.

2. La cuestión de la condena del empresario por parte del Tribunal de Justicia es irrelevante, ya que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no ha recibido competencia alguna en virtud de los tratados fundadores para condenar a personas físicas o jurídicas de los Estados miembros o de terceros Estados. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no es un tribunal penal internacional.

Algunos empleados se han quejado de violaciones de la legislación de la UE por parte de sus empleadores y han sugerido que el tribunal nacional en cuestión haga referencia a una decisión prejudicial para dar mayor importancia a sus problemas. Esto ha llevado a veces a la utilización del procedimiento de cuestión prejudicial.

Sin embargo, no es aconsejable utilizar el procedimiento de cuestión prejudicial para dar publicidad a un problema ante el Tribunal de Justicia. La remisión de una cuestión prejudicial debe servir sólo a los intereses de la ley y de la justicia.

3. Los motivos de la 'inadmisibilidad' de la petición de decisión prejudicial presentada por el empleador de la Srta. X son tres: en primer lugar, la referencia calificada de «decisión prejudicial» sería inadmisibile por considerar que la anulación por el tribunal de las disposiciones del convenio colectivo crearía un vacío jurídico que el Tribunal de Justicia no podría cubrir. En segundo lugar, el artículo 157 del TFUE y, *a fortiori*, la Directiva 2006/54/CE no podrían ser alegados contra un particular. En tercer lugar, la pertinencia de los argumentos jurídicos de la UE sería cuestionable por el hecho de que la interpretación del convenio colectivo por parte del empleador no establece discriminación por motivos de sexo.

Ante todo, cabe señalar que el procedimiento de decisión prejudicial es un procedimiento de juez a juez y no constituye un recurso jurídico de carácter contencioso (véase un recordatorio explícito del Tribunal en este sentido en TJUE, 19 de enero de 1994, *SAT Fluggesellschaft*, asunto C-364/92, Rec. P. I-43, p. 9; TJUE, 26 de febrero de 1996, *Biogen*, asunto C-181/95, P. I-717, párrafo 5). Por lo tanto, no se puede hablar de una "sentencia prejudicial", ya que la expresión sólo es utilizada por ciertos autores menos rigurosos. Aunque no se trata de un recurso en el sentido procesal del término, la petición de decisión prejudicial se presta a un examen de admisibilidad por parte del Tribunal de

Justicia, que podrá tener lugar por su propia iniciativa o a petición de una de las partes en el procedimiento principal o de una de las personas que hayan presentado alegaciones al Tribunal de Justicia.

En primer lugar, la perspectiva de un vacío jurídico no puede ser un obstáculo para el inicio de una petición de decisión prejudicial. Si el Tribunal de Justicia declarase que la legislación de la Unión Europea tal como se interpreta impide la aplicación de un convenio colectivo que da lugar a la discriminación entre trabajadores y trabajadoras en perjuicio de estas últimas, el tribunal nacional debería anular las disposiciones de ese acuerdo para poner fin a esa discriminación.

En segundo lugar, el argumento de que las disposiciones sobre las que se basa no crean obligaciones para los particulares es en parte incorrecto y, en todo caso, insuficiente para declarar la inadmisibilidad de una petición de decisión prejudicial. El artículo 157 del TFUE ha sido reconocido desde hace tiempo por la jurisprudencia (TJUE, 8 de abril de 1976, *Defrenne*, asunto 43/75, Rec. p. 476) por su capacidad de crear obligaciones para las personas públicas y privadas. Las directivas no crean en sí mismas obligaciones para las personas y las empresas, pero los tribunales nacionales están obligados, en la medida de lo posible, a interpretar la legislación nacional aplicable a la luz de la finalidad de la Directiva (TJCE, 14 de julio de 1994, *Faccini Dori*, caso C-91/92, Rec. P. I-3325). De ello se deduce que tanto el artículo 157 del TFUE como la Directiva 2006/54/CE son fuentes que el tribunal puede tener que aplicar y en relación con las cuales puede cuestionar el sentido que debe dárseles. A tal cuestión puede lógicamente seguir una solicitud al Tribunal de Justicia para que dicte una decisión prejudicial.

En tercer lugar, cabe señalar que el Tribunal de Justicia no puede negarse a pronunciarse sobre los motivos aducidos por el empleador de la Srta. X. El Tribunal recuerda así, en una fórmula sintética, que la «negativa a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho comunitario solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o también cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas» (TJUE, 13 de marzo de 2001, *PreussenElektra*, asunto C-379/98, Rec. P. I-2099, p. 39; TJUE, 5 de febrero de 2004, *Schneider*, asunto C-380/01, P. I-1389, párrafo 22). El Tribunal hará valer su competencia para dotar al tribunal nacional de los elementos de interpretación previstos en el Derecho de la Unión Europea que le permitan juzgar esta compatibilidad y

resolver el problema jurídico que tiene ante sí (véase, por ejemplo, TJUE, 18 de mayo de 1977, *Officier van Justitie contra Van den Hazel*, asunto 111/76, Rec. 901, p. 4; TJUE, 23 de enero de 2003, *Makedoniko Metro y Michaniki*, asunto C-57/01, Rec. P. I-1091, párrafo 55). En el presente caso, la alegación de la legislación de la Unión Europea no es en modo alguno artificial y no puede declararse irrelevante para el litigio. Cabe recordar que el Tribunal de Justicia dictaminó ya en 1990 que las diferencias de trato entre los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial podían dar lugar a una discriminación contra las mujeres, en la medida en que éstas tenían más probabilidades que los hombres de ocupar puestos de trabajo a tiempo parcial.

4. El papel del abogado en la remisión de una cuestión prejudicial es fundamental. No se limita a sugerir una remisión de una cuestión prejudicial y a proponer preguntas al tribunal nacional competente. Una vez que el tribunal nacional haya presentado una petición de cuestión prejudicial, el abogado de la parte interesada en el procedimiento principal deberá seguir todo el procedimiento de cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia.

De conformidad con el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la decisión del tribunal nacional que suspende el procedimiento y remite el caso al Tribunal de Justicia será notificada por el Secretario del Tribunal a las partes interesadas. Dicha notificación tendrá por efecto dar a conocer la petición de decisión prejudicial así formulada y permitirá a las partes en el procedimiento principal presentar observaciones al Tribunal de Justicia en un plazo de dos meses. Los Estados miembros, la Comisión Europea y las instituciones de la Unión que sean responsables del asunto en cuestión, podrán presentar observaciones, en este caso el Parlamento y el Consejo en el caso de la Directiva 2006/54/CE. Esto demuestra la importancia de estas observaciones escritas.

Posteriormente, si se celebra una audiencia, en particular porque el abogado la ha solicitado y su solicitud ha sido considerada pertinente, la intervención del abogado adoptará la forma de participación en la audiencia mediante observaciones orales y respuestas a las preguntas formuladas por los miembros del Tribunal.

La falta de participación en la fase escrita no impide la participación en la fase oral (Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, art. 96, § 2). Las modalidades de la solicitud de participación han cambiado considerablemente en los últimos 25 años. En la versión anterior del Reglamento se preveía que si, tras haber sido informados, ninguno de estos interesados presentaba en el plazo de un mes una solicitud en la que expusiera

los motivos por los que deseaba ser oído, el Tribunal de Justicia podría decidir, de conformidad con el antiguo apartado 4 del artículo 104 del Reglamento, dictar sentencia sin celebrar una vista. Ahora bien, de conformidad con el nuevo artículo 76 del Reglamento, toda solicitud motivada de celebración de una vista oral debe presentarse en el plazo de tres semanas a partir de la fecha de cierre del procedimiento escrito y es el Tribunal de Justicia el que decide, a propuesta del Juez-Ponente, después de escuchar al Abogado General, si se concede la solicitud o si se continúa con el procedimiento escrito sólo si está suficientemente bien informado a la luz de las observaciones escritas; esta discreción se pierde si la solicitud de celebración de una vista oral es hecha por una persona que no participó en el procedimiento escrito.

5. El efecto de una petición de decisión prejudicial es suspender el procedimiento ante el tribunal nacional durante la tramitación de la cuestión prejudicial. Esta suspensión comienza cuando se notifica al Tribunal de Justicia la petición de decisión prejudicial y termina cuando el tribunal nacional recibe la sentencia del Tribunal de Justicia.

El período de suspensión varía necesariamente en función de varios parámetros: la importancia de las cuestiones planteadas, la sensibilidad del problema, el órgano jurisdiccional elegido, las conclusiones del Abogado General, las medidas de organización del procedimiento, la ralentización del caso por un caso piloto u otras circunstancias, etc.

También puede suceder que la decisión de someter un asunto a una cuestión prejudicial sea impugnada ante un tribunal nacional superior. Si no se informa al Tribunal de Justicia de un recurso suspensivo, se considerará que sigue estando válidamente interpuesto para tratar el caso. Por otra parte, si el tribunal nacional le informa de un recurso contra su resolución, el Tribunal decidirá suspender el procedimiento (Auto de 3 de junio de 1969, Chanel contra Cepeha, asunto 31/68, Rec. 1970, p. 403). Se hará cargo de la decisión prejudicial si la resolución de remisión es confirmada por el tribunal superior. Por otra parte, revocará la decisión prejudicial si la orden por referencia es anulada.

Después de un aumento constante hasta la década de los 90, el tiempo de tramitación de las cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia han disminuido en los últimos años. El tiempo medio de tramitación oscila entre los 15 y los 16 meses y se ha mantenido relativamente estable en los últimos cinco años (véase TJUE Estadísticas Judiciales de 2020, párrafo 228).